Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 121 del 12 maggio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 12 maggio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650 841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1711.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle provincie di Parma e Ravenna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1712.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di esercizi cinematografici della provincia di Savona.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1713.**

Norme sul trattamento economico e normativo per li operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1714.**

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Bari.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1715.**

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Taranto.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1716.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla lavorazione della foglia di tabacco nei magazzini generali dei concessionari speciali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1711.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle provincie di Parma e Ravenna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Parma:

— l'accordo collettivo 9 aprile 1956, sulla misura della paga base e della indennità di contingenza per i dipendenti dalle aziende artigiane;

— l'accordo collettivo 13 giugno 1956, sulla valutazione della indennità di mensa nel computo delle varie indennità per i dipendenti dalle aziende artigiane;

— l'accordo collettivo 22 novembre 1956, sul pagamento della gratifica natalizia ai dipendenti dalle aziende artigiane;

tutti stipulati tra l'Associazione Provinciale Liberi Artigiani, la Federazione Provinciale Parmense dello Artigianato e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale, la Camera Sindacale del Lavoro; cui ha aderito, in data 2 ottobre 1959, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

— il contratto collettivo 18 ottobre 1957, e relativa tabella, per il trattamento dei dipendenti dalle aziende artigiane del marmo, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Liberi Artigiani, la Federazione Parmense dell'Artigianato, il Gruppo delle Imprese Artigiane e il Sindacato Provinciale Edili e Affini - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Lavoratori - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale del Lavoro - U.I.L. -;

— l'accordo collettivo 8 luglio 1958, per il conglobamento della paga base e della indennità di mensa dei dipendenti da aziende artigiane;

— il contratto collettivo 11 luglio 1958, e relativa tabella, per i dipendenti dalle aziende artigiane del settore legno ed affini;

— il contratto collettivo 21 luglio 1958, e relativa tabella, per i dipendenti dalle aziende artigiane del settore ferro-metalli;

— l'accordo collettivo 25 maggio 1959, sulla misura della indennità di contingenza per i dipendenti dalle aziende artigiane;

tutti stipulati tra l'Associazione Provinciale dei Liberi Artigiani, la Federazione Parmense dell'Artigianato, il Gruppo delle Imprese Artigiane e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Lavoratori - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale del Lavoro - U.I.L. -, cui ha aderito, in data 2 ottobre 1959, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori:

— il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per i lavoratori dipendenti dai caseifici artigiani, stipulato tra il Gruppo delle Imprese Artigiane e la Federazione Provinciale Industrie Alimentari, la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione, la Camera sindacale del Lavoro; al quale ha aderito, in pari data, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti, per la provincia di Ravenna:

— l'accordo collettivo 27 ottobre 1947, per i dipendenti dalle aziende tipografiche artigiane, stipulato tra l'Associazione Artigiani e il Sindacato Poligrafici e Cartai;

— l'accordo collettivo 16 maggio 1956, relativo alla indennità di mensa per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno, stipulato tra l'Associazione Provinciale Artigiani e la Federazione Autonoma Provinciale degli Artigiani, la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -, l'Unione Provinciale - C.I.S.L. -;

— l'accordo collettivo 21 maggio 1956, relativo alla indennità di mensa per i dipendenti dalle aziende artigiane di installazione di impianti idraulici, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 16 maggio 1956;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6, 7, 8, 9, 32, della provincia di Parma, in data 2, 5, 16 marzo 1960, 31 maggio 1960, n. 5 della provincia di Ravenna, in data 30 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Parma, l'accordo collettivo 9 aprile 1956, relativo alla misura della paga base e della indennità di contingenza, l'accordo collettivo 13 giugno 1956, relativo alla valutazione della indennità di mensa nel computo delle varie indennità, l'accordo collettivo 22 novembre 1956, relativo al pagamento della gratifica natalizia, il contratto collettivo 18 ottobre 1957, relativo al trattamento dei dipendenti dalle aziende artigiane del marmo, l'accordo collettivo 8 luglio 1958, relativo al conglobamento della paga base e della indennità di mensa, il contratto collettivo 11 luglio 1958, relativo ai dipendenti dalle aziende artigiane del settore legno ed affini, il contratto collettivo 21 luglio 1958, relativo ai dipendenti dalle aziende artigiane del settore ferro-metalli, l'accordo collettivo 25 maggio 1959, relativo alla misura della indennità di contingenza, il contratto collettivo 1 ottobre 1959, relativo ai lavoratori dipendenti dai caseifici artigiani;

— per la provincia di Ravenna, l'accordo collettivo 27 ottobre 1947, relativo ai dipendenti dalle aziende tipografiche, l'accordo collettivo 16 maggio 1956, relativo all'indennità di mensa per i dipendenti dalle aziende artigiane del legno, l'accordo collettivo 21 maggio 1956, relativo all'indennità di mensa, per i dipendenti dalle aziende artigiane di installazione di impianti idraulici;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate nei contratti ed accordi di cui al primo comma, delle provincie di Parma e Ravenna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 *aprile* 1962
Atti del Governo, registro n. 145, *foglio n.* 50. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 9 APRILE 1956 SULLA MISURA DELLA PAGA BASE E DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PARMA

In Parma, li 9 aprile 1956, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O.,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE LIBERI ARTIGIANI, rappresentata dal suo Direttore dott. *Riccardo Forti;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE PARMENSE DELL'ARTIGIANATO, rappresentata dal suo Direttore dott. *Alfonso Gandolfi;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Parma e provincia, rappresentata dal rag. *Luciano Dalla Tana:*

l'UNIONE SINDACALE di Parma e provincia, rappresentata dal sig. *Ronzoni Sergio;*

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO, rappresentata dal signor *Caggiati Ruggero;*

si è convenuto quanto segue:

A partire dal 1° aprile 1956 la paga base e la indennità di contingenza, per i lavoratori di età superiore ai 20 anni del settore Artigianato, vengono stabilite nelle misure appresso indicate:

QUALIFICHE	FERROMETALLI		LEGNO		MARMISTI		MOLINI				ALTRE CATEGORIE	
							Palmenti		Cilindri			
	Paga base	Contingenza	Paga base	Contingenza	Paga base	Contingenza	Paga base	Contingenza	Paga base	Contingenza	Paga base	Contingenza
Uomini:												
Operaio specializzato	48,85	94,45	50,15	94,45	60 —	94,45	50,15	94,45	51,15	94,45	32,20	107,45
Operaio qualificato	44,05	91,90	45,80	91,90	51,95	91,90	45,80	91,90	46,80	91,90	29,05	104,90
Operaio comune	41,65	90,70	42,75	90,70	44,90	90,70	—	—	—	—	27,55	103,70
Manovale	38,30	89,35	38,30	89,35	39,90	89,35	38,30	89,35	40,45	89,35	25,30	102,15
Aiuto manovale	—	—	—	—	—	—	31,55	55,50	31,55	55,50	—	—
Donne:												
1ª Categoria	29,90	79,05	20,80	88,15	—	—	—	—	—	—	20,80	88,15
2ª Categoria	28,60	77,90	19,50	87,00	—	—	—	—	—	—	19,50	87 —
3ª Categoria	27,15	76,75	18,15	85,85	—	—	—	—	—	—	18,15	85,85

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 GIUGNO 1956 SULLA VALUTAZIONE DELLA INDENNITÀ DI MENSA NEL COMPUTO DELLE VARIE INDENNITÀ PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 13 giugno 1956, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Parma.

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE LIBERI ARTIGIANI, rappresentata dal suo Direttore dott. *Riccardo Forti;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE PARMENSE DELL'ARTIGIANATO, rappresentata dal suo Direttore dott. *Alfonso Gandolfi;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Parma e provincia, rappresentata dal rag. *Luciano Dalla Tana,* assistito dal sig. *Gianni Bersellini;*

l'UNIONE SINDACALE di Parma e provincia, rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli;*

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO di Parma e provincia, rappresentata dal sig. *Ruggero Caggiati;*

si è convenuto quanto segue:

1) A far tempo dal 1° giugno 1956, per i lavoratori dipendenti dalla Aziende Artigiane la indennità sostitutiva di mensa di fatto percepita verrà considerata come elemento utile ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso e di anzianità, del trattamento di festività e di ferie nonchè della gratifica natalizia.

2) Qualsiasi richiesta o pretesa che sia stata o che possa essere avanzata per il periodo anteriore all'entrata in vigore del presente accordo, si intende ad ogni fine taciuta e transata con la corresponsione di L. 2400 una tantum.

L'importo come sopra stabilito non verrà corrisposto dalle aziende che hanno provveduto per il passato a computare l'indennità di mensa negli istituti contrattuali sopracitati e verrà corrisposto per la differenza nel caso in cui i benefici complessivamente conseguiti dai lavoratori nell'ultimo biennio, per effetto di un detto computo, siano inferiori all'importo stesso. Tale importo verrà inoltre ridotto, in relazione all'anzianità dei lavoratori inferiori ai due anni, a L. 100 per ogni mese di anzianità maturata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 NOVEMBRE 1956 SUL PAGAMENTO DELLA GRATIFICA NATALIZIA, AI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PARMA

In Parma, addì 22 novembre 1956, nella sede dello Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O.,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE LIBERI ARTIGIANI, rappresentata dal suo Direttore dott. *Riccardo Forti;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DELL'ARTIGIANATO, rappresentata dal suo Direttore dott. *Alfonso Gandolfi;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Parma e provincia, rappresentata dal rag. *Luciano Dalla Tana;*

l'UNIONE SINDACALE di Parma e Provincia, rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli;*

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO di Parma e provincia, rappresentata dal sig. *Ruggero Caggiati;*

si è convenuto il presente accordo in merito al pagamento della gratifica natalizia 1956.

Art. 1.

CATEGORIE VARIE

Il presente accordo non si applica ai dipendenti da barbieri e parrucchieri, da mugnai, nonchè da aziende artigiane già regolate da accordi o contratti più favorevoli al lavoratore per quanto riguarda la gratifica natalizia.

UOMINI E DONNE:

l'equivalente di 200 ore di retribuzione.

APPRENDISTI:

1° *e* 2° *anno di apprendistato*: l'equivalente di 2 settimane (ore 88) di retribuzione;

3° *e* 4° *anno di apprendistato*: l'equivalente di 3 settimane (ore 132) di retribuzione;

5° *anno di apprendistato*: l'equivalente di 180 ore di retribuzione.

CATEGORIE SARTI, SARTE E MAGLIAIE

Uomini:

tagliatore: l'equivalente di 200 ore di retribuzione;

lavorante specializzato: l'equivalente di 150 ore di retribuzione;

lavorante qualificato: l'equivalente di 132 ore di retribuzione;

lavorante comune: l'equivalente di 132 ore di retribuzione;

manovale: l'equivalente di 132 ore di retribuzione.

Donne:

tagliatrice: l'equivalente di 200 ore di retribuzione;

1ª categoria: l'equivalente di 150 ore di retribuzione;

2ª categoria: l'equivalente di 132 ore di retribuzione;

3ª categoria: l'equivalente di 132 ore di retribuzione;

Apprendisti:

1°, 2°, 3° anno di apprendistato: l'equivalente di 2 settimane (ore 88) di retribuzione;

4° e 5° anno di apprendistato: l'equivalente di 2 settimane e mezzo (ore 110) di retribuzione.

Art. 2.

Sono ritenute valide anche le gratifiche natalizie liquidate, durante l'anno, mediante una maggiorazione percentuale sulla retribuzione di fatto corrisposta all'atto della corresponsione delle paghe ad ogni singolo periodo e che risulti riportata sulle relative buste paga.

La misura di tale percentuale deve essere stabilita tenendo presente che la percentuale corrispondente a 200 ore di gratifica natalizia è quella del 9%.

Per retribuzione s'intende la retribuzione globale di fatto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 18 OTTOBRE 1957 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL MARMO DELLA PROVINCIA DI PARMA

In Parma, addì 18 ottobre 1957, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O.,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI LIBERI ARTIGIANI, rappresentata dal sig. *Santini Enrico,* capo categoria marmisti, assistito dal dott. *Riccardo Forti,* Direttore dell'Associazione stessa;

la FEDERAZONE PARMENSE DELL'ARTIGIANATO rappresentata dal sig. *Provenzali Giovanni,* assistito dal Direttore della Federazione stessa dott. *Alfonso Gandolfi;*

il GRUPPO DELLE IMPRESE ARTIGIANE, rappresentato dal sig. *Saracchi Gian Carlo;*

e

il SINDACATO PROVINCIALE EDILI E AFFINI, rappresentato dal sig. *Walter Rodolfi,* assistito dal rag. *Luciano Dalla Tana* della Camera Confederale del Lavoro;

l'UNIONE SINDACALE LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli;*

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO (U.I.L.) rappresentata dal sig. *Caggiati Ruggero*

è stato stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro da valere, dal 21 ottobre 1957, per le Aziende Artigiane « Marmisti » ed i propri dipendenti, sostitutivo di quello stipulato in data 2 maggio 1955.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni sul collocamento. L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto e dovrà specificare:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località e lo stabilimento in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla direzione dell'azienda i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia in possesso;

d) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro, nei casi di mancanza o di irregolarità di documenti di cui ai punti *c*) e *d*), è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità;

e) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al lavoro;

f) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi, ove l'azienda lo richieda;

g) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene, l'azienda, su richiesta dell'interessato, rilascerà ricevuta.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare all'azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto l'azienda rilascierà all'operaio una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge. Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel R.D. 7 agosto 1936, n. 1720 relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore non apprendista può essere assunto per un periodo di prova di 12 giornate lavorative. Entro detto limite, sia il datore di lavoro che il lavoratore avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto a tutti gli effetti.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di lavoro, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo dell'anzianità maturata a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25. In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della predetta legge, il periodo di prova dell'apprendista non potrà eccedere la durata di quattro settimane.

Per quanto concerne, in particolare, la durata dell'apprendistato e il trattamento retributivo degli apprendisti, si conviene quanto segue:

1) la durata dell'apprendistato è così fissata:

— apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni (uomini e donne) durata: cinque anni;

— apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni (uomini e donne) durata: quattro anni;

— apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni (uomini e donne) durata: tre anni;

2) nell'ambito di ciascun periodo di apprendistato previsto per le rispettive età, la retribuzione degli apprendisti (uomini e donne) viene determinata secondo le percentuali sotto indicate, riferite ai minimi retributivi unificati dell'operaio qualificato, se uomo, o della seconda categoria, se donna, di corrispondente età (paga base e contingenza):

a) apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni:

1° anno	20%
2° anno	40%
3° anno	50%
4° anno	60%
5° anno	80%

b) apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni:

1° semestre	30%
2° semestre	40%
2° anno	50%
3° anno	60%
4° anno	80%

c) apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni:

1° semestre	40%
2° semestre	50%
2° anno	60%
3° anno	80%

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge con un massimo di otto ore giornaliere, salve le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi e non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere.

Art. 6.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentito dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

La prestazione di lavoro nei giorni di riposo, anche se in seguito a regolari turni periodici, darà diritto all'operaio, oltre al riposo compensativo settimanale di 24 ore consecutive, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite:

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo - lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione - 15 agosto;
9) Ognissanti - 1° novembre;
10) Concezione - 8 dicembre;
11) Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente valgono le norme stabilite dalla legge.

Per le festività del S. Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali di cui alla lettera c)

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 5 ossia oltre le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 ore giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori indicati nel terzo comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo, agli effetti delle maggiorazioni, quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività e ricorrenze nazionali di cui all'art. 7.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:

lavoro straordinario diurno feriale . . .	20%
lavoro notturno	25%
lavoro festivo	30%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

Art. 9.

INDENNITÀ PER LOGORIO DI INDUMENTI

A tutti gli operai non apprendisti è corrisposto, a titolo di indennità per logorio di indumenti, un compenso orario di L. 3 per ogni ora di effettivo lavoro.

Art. 10.

La retribuzione dovuta dalle aziende artigiane del settore marmisti ai propri dipendenti operai, a partire *dal 21 ottobre 1957, è quella riportata nella tabella* allegato 1 che fa parte integrante del presente contratto.

Le parti si dànno atto che la paga base conglobata è comprensiva della indennità sostitutiva di mensa e che la indennità di contingenza è soggetta a revisione ad ogni variazione della indennità di contingenza dell'industria.

Per il caro-pane valgono le norme di legge.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA

In corrispondenza delle feste natalizie l'azienda corrisponderà ai lavoratori, a titolo di gratifica natalizia, un compenso così commisurato:

a) *Lavoratori non apprendisti*: ore 200 di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore;

b) *Apprendisti*:

dai 14 ai 18 anni - ore 150	di salario, in base all'ultima retribuzione globale percepita dall'apprendista.
oltre i 18 anni - ore 180	

Art. 12.

FERIE

Il lavoratore che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi, presso l'azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione di:

12 giorni (96 ore) per i lavoratori, non apprendisti con anzianità sino a 5 anni;

13 giorni (104 ore) per i lavoratori, non apprendisti, con anzianità oltre i 5 anni.

Apprendisti come da legge 19 gennaio 1955, n. 25.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di 1/12 delle ore di ferie annuali per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle precedenti lettere *a*) e *b*) verrà corrisposta agli operai l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie e la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie dànno luogo al trattamento economico secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 7 in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento dello stesso.

Art. 13.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contragga matrimonio, spetterà un permesso della durata di 8 giorni. In tale occasione sarà corrisposto al lavoratore, per conto dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale, l'assegno previsto dalle vigenti disposizioni.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento del dipendente non in prova potrà essere comunicato in qualunque giornata della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare il dipendente dalla prestazione di lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso.

Se il dipendente dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove, allo scadere del periodo di preavviso, il dipendente fosse temporaneamente trattenuto dall'azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco, al dipendente che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotto presso l'azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

— 4 giorni (pari a 32 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata; per i primi 4 anni di servizio ininterrotto;

— 5 giorni (pari a 40 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata; per il servizio prestato ininterrottamente dopo il 4° anno e sino al 10° compreso;

— 6 giorni (pari a 48 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata; per il servizio prestato ininterrottamente dopo il 10° anno.

Per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con esclusione delle frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al dipendente dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 14 sarà parzialmente o integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nella azienda nel modo e nelle misure indicate in appresso:

a) dal 2° anno fino a 10 anni di anzianità maturata 50%

b) dai 10 anni ai 20 anni di anzianità maturata 75%

c) oltre 20 anni di anzianità maturata 100%

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettono per una delle cause sottoindicate:

1) per avere raggiunto il 60° anno se uomo e il 55° anno se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contratto matrimonio, per gravidanza e puerperio;

4) per sopravvenuta invalidità.

Art. 17.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, ed eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli ed ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 18.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi o

dai vigenti contratti di lavoro e dai concordati interconfederali, esistente fra il datore di lavoro e i lavoratori alle sue dipendenze.

Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata dal dissesto o fallimento o cessazione dell'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro si intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 19.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano salve le condizioni di miglior favore già in atto all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 20.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 1957 ed avrà validità sino al 31 dicembre 1958; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non disdettato tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata R.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto provinciale.

Tabella delle retribuzioni orarie per gli operai dipendenti da Aziende artigiane del settore marmisti della provincia di Parma in vigore dal 21 ottobre 1957

QUALIFICHE	Paga base conglobata	Indennità contingen.	Indennità vestiario	Caro pane
Uomini:				
Operaio specializzato	158,70	18,80	3 —	2,50
Operaio qualificato	145,60	16,90	3 —	2,50
Operaio comune	136,20	15,70	3 —	2,50
Manovale	130,65	13,05	3 —	2,50

Visti il contratto e la tabella che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 8 LUGLIO 1958, PER IL CONGLOBAMENTO DELLA PAGA BASE E DELLA INDENNITÀ DI MENSA DEI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PARMA

In Parma, addì 8 luglio 1958, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. di Parma, alla presenza del sig. *Soldati Ivo*, Vice Direttore dell'Ufficio stesso,

tra

l'Associazione Provinciale Liberi Artigiani di Parma rappresentata dal suo Direttore dott. *Riccardo Forti;*

la Federazione Provinciale Parmense dell'Artigianato di Parma, rappresentata dal suo Direttore dott. *Alfonso Gandolfi;*

il Gruppo Imprese Artigiane di Parma, rappresentato dal sig. *Giancarlo Saracchi;*

e

l'Unione Sindacale di Parma e provincia (C.I.S.L.) rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli;*

la Camera Confederale del Lavoro di Parma e provincia (C.G.I.L.), rappresentata dal rag. *Luciano Dalla Tana;*

la Camera Sindacale del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal cav. *Ruggero Caggiati;*

è stato stipulato quanto appresso:

A completa definizione della richiesta avanzata dalla Unione Sindacale di Parma e provincia in data 3 giugno 1958, riguardante l'aumento della indennità di contingenza in relazione ad analogo aumento verificatosi nel settore industriale (assegni familiari) per lo scatto in aumento della scala mobile, le parti dopo ampia e cordiale discussione hanno concordemente stabilito di procedere in luogo dell'aumento richiesto, all'adeguamento della indennità sostitutiva di mensa, in tutti i settori dell'artigianato, nella misura di L. 3,75 orarie (L. 30 giornaliere) ed al conglobamento della indennità di mensa stessa sulla paga base, a partire dal 1° luglio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO 11 LUGLIO 1958, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL SETTORE LEGNO ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI PARMA

In Parma addì 11 luglio 1958, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Parma, alla presenza del sig. *Soldati Ivo*, Vice Direttore dell'ufficio stesso,

tra

l'Associazione Provinciale Liberi Artigiani, rappresentata dal sig. *Salvarani Angiolino*, assistito dal Direttore dell'Associazione stessa dott. *Riccardo Forti*;

la Federazione Provinciale dell'Artigianato rappresentata dal sig. *Gabbi Renzo*, assistito dal Direttore della Federazione, dott. *Alfonso Gandolfi*;

il Gruppo delle Imprese Artigiane, rappresentato dal suo Presidente sig. *Felice Gardella*, assistito dal signor *Giancarlo Saracchi*

e

la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.), rappresentata dal sig. *Bersellini Giovanni*, assistito dal ragioniere *Luciano Dalla Tana*;

l'Unione Sindacale di Parma e provincia (C.I.S.L.), rappresentata dal geom. *Arrigo Faritelli*;

la Camera Sindacale del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal cav. *Ruggero Caggiati*;

è stato stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro da valere, dal 1° agosto 1958, per le aziende artigiane del settore « Legno ed affini » ed i propri dipendenti, per Parma e Provincia.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni sul collocamento. L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località e lo stabilimento in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla direzione dell'azienda i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia in possesso;

d) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro, nei casi di mancanza o di irregolarità di documenti di cui ai punti *c*) e *d*), è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità:

e) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al lavoro;

f) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi, ove l'azienda lo richieda;

g) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene, l'azienda, su richiesta dell'interessato, rilascerà ricevuta.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare all'azienda che lo impiega il proprio domicilio e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto l'azienda rilascerà all'operaio una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge. Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel R. D. 7 agosto 1936 n. 1720 relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore non apprendista può essere assunto per un periodo di prova di 12 giornate lavorative. Entro detto limite, sia il datore di lavoro che il lavoratore avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto a tutti gli effetti.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di lavoro spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo dell'anzianità maturata a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25. In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della predetta legge, il periodo di prova dell'apprendistato non potrà eccedere la durata di 4 settimane.

Per quanto concerne, in particolare, la durata dell'apprendistato e il trattamento retributivo degli apprendisti, si conviene quanto segue:

DURATA DELL'APPRENDISTATO:

Primo gruppo di aziende: per tutte le imprese del settore artigianale del legno e affini, fatta eccezione di quelle indicate nel 2° gruppo seguente la durata dell'apprendistato è così fissata:

apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni (uomini e donne), durata: *quattro anni*;

apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni (uomini e donne), durata *quattro anni*;

apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni (uomini e donne), durata: *tre anni*.

Secondo gruppo di aziende: per le seguenti attività artigianali del settore « Legno e affini »: *imballaggi, fabbriche di compensato e segherie*, la durata dell'apprendistato è così fissata:

apprendisti assunti con età dai 14 ai 18 anni (uomini e donne), durata dell'apprendistato: *tre anni*;

apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni (uomini e donne), durata: *due anni*.

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO: nell'ambito di ciascun periodo di apprendistato previsto per le rispettive età, la retribuzione degli apprendisti (uomini e donne) viene determinata, per ciascuno dei due predetti gruppi di aziende, secondo le percentuali sotto indicate, riferite ai minimi retributivi unificati dell'operaio qualificato, se uomo, o della seconda categoria, se donna, di corrispondente età (paga base e contingenza):

Primo gruppo di Aziende: tutte le imprese del settore artigianato fatta eccezione di quelle indicate nel 2° gruppo seguente:

a) apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni:

1° anno 20%
2° anno 40%
3° anno 50%
4° anno 60%
5° anno 80%

b) apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni:

1° semestre 30%
2° semestre 40%
2° anno 50%
3° anno 60%
4° anno 80%

c) apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni:

1° semestre 40%
2° semestre 50%
2° anno 60%
3° anno 80%

Secondo gruppo di Aziende: imballaggi, fabbriche di compensato e segherie:

a) apprendisti assunti con età dai 14 ai 18 anni:

1° semestre 20%
2° semestre 40%
3° semestre 50%
4° semestre 60%
3° anno 80%

b) apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni:

1° semestre 40%
2° semestre 50%
3° semestre 60%
4° semestre 80%

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salve le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi e non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in sessanta ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere.

Art. 6.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentito dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale

la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

La prestazione di lavoro nei giorni di riposo, anche se in seguito a regolari turni periodici, darà diritto all'operaio, oltre al riposo compensativo settimanale di 24 ore consecutive, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite:

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo - lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione - 15 agosto;
9) Ognissanti - 1° novembre;
10) Concezione - 8 dicembre;
11) Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b)* e *c)* del comma precedente valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del S. Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali di cui alla lettera *c)*.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 5) ossia oltre le otto ore giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali per i lavoratori indicati nel 3° comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo, agli effetti delle maggiorazioni, quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività e ricorrenze nazionali di cui all'art. 7.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:

Lavoro straordinario diurno feriale . . .	20%
Lavoro notturno	25%
Lavoro festivo	30%

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

Art. 9.

RETRIBUZIONE

La retribuzione dovuta dalle Aziende Artigiane del settore « Legno e affini » ai propri dipendenti operai, a partire dal 1° agosto 1958, è quella riportata nella tabella allegata che fa parte integrante del presente contratto.

Le parti si dànno atto che la paga base conglobata è comprensiva della indennità sostitutiva di mensa e che la indennità di contingenza è soggetta a revisione ad ogni variazione della indennità di contingenza dell'industria.

Per il caro-pane valgono le norme di legge.

Art. 10.

GRATIFICA NATALIZIA

In corrispondenza delle feste natalizie l'azienda corrisponderà ai lavoratori, a titolo di gratifica natalizia, un compenso così commisurato:

a) *Lavoratori non apprendisti* - ore 200 di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore;

b) *Apprendisti*:

dai 14 ai 18 anni - ore 150	di salario, in base all'ultima retribuzione globale percepita dall'apprendista.
oltre i 18 anni - ore 180	

Art. 11.

FERIE

Il lavoratore che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione di:

12 giorni (96 ore) per i lavoratori, non apprendisti, con anzianità sino a 5 anni;

13 giorni (104 ore) per i lavoratori, non apprendisti, con anzianità oltre i 5 anni.

Apprendisti: come da legge 19 gennaio 1955, n. 25.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di 1/12 delle ore di ferie annuali per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle precedenti lettere *a*) e *b*) verrà corrisposta agli operai l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie e la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie dànno luogo al trattamento economico secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 7 in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento dello stesso.

Art. 12.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contragga matrimonio, spetterà un permesso della durata di 8 giorni. In tale occasione sarà corrisposto al lavoratore, per conto dell'Istituto Previdenza Sociale, l'assegno previsto dalle vigenti disposizioni.

Art. 13.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento del dipendente non in prova potrà essere comunicato in qualunque giornata della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare il dipendente dalla prestazione di lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso.

Se il dipendente dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove, allo scadere del periodo di preavviso, il dipendente fosse temporaneamente trattenuto dalla azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 14.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco, al dipendente che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotto presso l'azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

4 giorni (pari a 32 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata; per i primi 4 anni di servizio ininterrotto;

5 giorni (pari a 40 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata; per il servizio prestato ininterrottamente dopo il 4° anno e sino al 10° compreso;

6 giorni (pari a 48 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata; per il servizio prestato ininterrottamente dopo il 10° anno.

Per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con esclusione delle frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al dipendente dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 14 sarà parzialmente o integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nella azienda nel modo e nelle misure indicati in appresso:

a) dal 2° anno fino a 10 anni di anzianità maturata . . . . 50 %

b) dai 10 ai 20 anni di anzianità maturata . . . . 75 %

c) oltre i 20 anni di anzianità maturata . 100 %

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettono per una delle cause sottoindicate:

1) per avere raggiunto il 60° anno se uomo e il 55° anno se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio;

4) per sopravvenuta invalidità.

Art. 16.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, ed eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli ed ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 17.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'Azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo. il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro né mutano né modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro e dai concordati interconfederali, esistente fra il datore di lavoro e i lavoratori alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata dal dissesto o fallimento o cessazione dell'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro si intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici e al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 18.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano salve le condizioni di miglior favore già in atto all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 1958 ed avrà validità sino al 31 dicembre 1959: esso s'intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto provinciale.

Tabella delle retribuzioni orarie per gli operai dipendenti da aziende artigiane del settore legno ed affini della provincia di Parma in vigore dal 1° agosto 1958

UOMINI	Operaio specializz.	Operaio qualificato	Operaio comune	Operaio manovale
Superiori ai 20 anni:				
Paga base	154 —	144,50	136,50	133 —
Indennità di contingenza	25,55	22,90	21,45	18,40
Indennità caro-pane	2,50	2,50	2,50	2,50
TOTALE	182,05	169,90	160,45	153,90

DONNE	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Superiori ai 20 anni:			
Paga base	123 —	118 —	111,00
Indennità di contingenza	18,05	16,60	15,10
Indennità di caro-pane	2.50	2.50	2,50
TOTALE	143.55	137.10	128,60

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 21 LUGLIO 1958 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL SETTORE FERRO-METALLI DELLA PROVINCIA DI PARMA

In Parma, addì 21 luglio 1958, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, alla presenza del sig. *Soldati Ivo*, Vice Direttore dell'Ufficio stesso,

t r a

l'Associazione Provinciale Liberi Artigiani, rappresentata dal sig. *Lanfranchi Federico*, assistito dal Direttore dell'Associazione stessa dott. *Riccardo Forti*;

la Federazione Provinciale Artigiani, rappresentata dal sig. *Mazza Enrico*, assistito dal Direttore della Federazione stessa, dott. *Alfonso Gandolfi*;

il Gruppo delle Imprese Artigiane, rappresentato dal suo Presidente, sig. *Felice Gardella*, assistito dal signor *Giancarlo Saracchi*

e

la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.), rappresentata dal *sig. Cabassi Enzo*, assistito dal rag. *Luciano Dalla Tana*;

la Unione Sindacale di Parma e Provincia (C.I.S.L.), rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli*;

la Camera Sindacale del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal cav. *Ruggero Caggiati*;

è stato stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro da valere, dal 1° settembre 1958, per le Aziende artigiane del settore ferro-metalli ed i propri dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, e dovrà specificare:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località e lo stabilimento in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla direzione dell'azienda i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia in possesso;

d) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro, nei casi di mancanza o di irregolarità di documenti di cui ai punti *c)* e *d)*, è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità;

e) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al lavoro;

f) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi, ove l'azienda lo richieda;

g) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene, l'azienda, su richiesta dell'interessato, rilascerà ricevuta.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascerà all'operaio una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge. Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nonchè le disposizioni contenute nel regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720 relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore non apprendista può essere assunto per un periodo di prova di 12 giornate lavorative. Entro detto limite, sia il datore di lavoro che il lavoratore avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto a tutti gli effetti.

Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo dell'anzianità maturata a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25. In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della predetta legge, il periodo di prova dell'apprendista non potrà eccedere la durata di quattro settimane.

DURATA

La durata dell'apprendistato, salvo le riduzioni di cui appresso, è così fissata:

— apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni (uomini e donne) durata: cinque anni;

— apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni (uomini e donne) durata: quattro anni.

— apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni (uomini e donne) durata: tre anni.

RIDUZIONI

Il periodo di apprendistato di cui sopra sarà ridotto come appresso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista:

a) licenziati da scuola di avviamento professionale: riduzione mesi 6;

b) licenziati da scuola tecnica di indirizzo corrispondente all'attività esplicata:

— per gli apprendisti assunti con età sino ad anni 18: riduzione di mesi 18;

— per gli apprendisti assunti con età superiore ai 18 anni: riduzione di mesi 12.

Le riduzioni predette opereranno, agli effetti retributivi, sul periodo immediatamente successivo alla data di assunzione od a quella di conseguimento del titolo di studio.

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Nell'ambito di ciascun periodo di apprendistato previsto per le rispettive età, la retribuzione degli apprendisti (uomini e donne) viene determinata secondo le percentuali sotto indicate, riferite ai minimi retributivi unificati dell'operaio qualificato, se uomo, o della seconda categoria, se donna, di corrispondente età (paga base e contingenza):

a) apprendisti assunti con età dai 14 ai 16 anni:

1° anno	20 %
2° anno	40 %
3° anno	50 %
4° anno	60 %
5° anno	80 %

b) apprendisti assunti con età dai 16 ai 18 anni:

1° semestre	30 %
2° semestre	40 %
2° anno	50 %
3° anno	60 %
4° anno	80 %

c) apprendisti assunti con età dai 18 ai 20 anni:

1° semestre	40 %
2° semestre	50 %
2° anno	60 %
3° anno	80 %

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salve le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi e non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in sessanta ore settimanli con un massimo di 10 ore giornaliere.

Art. 6.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade in domenica, come stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentito dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

La prestazione di lavoro nei giorni di riposo, anche se in seguito a regolari turni periodici, darà diritto all'operaio, oltre al riposo compensativo settimanale di 24 ore consecutive, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre), salvo le modificazioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo - lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione - 15 agosto;
9) Ognissanti - 1° novembre;
10) Concezione - 8 dicembre;
11) Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del S. Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali di cui alla lettera *c*).

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'articolo 5) ossia oltre le otto ore giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 ore giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori indicati nel 3° comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo, agli effetti delle maggiorazioni quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività e ricorrenze nazionali di cui all'articolo 7.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:

Lavoro straordinario diurno feriale . .	20 %
Lavoro notturno	25 %
Lavoro festivo	30 %

Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione di fatto. Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili; la maggiore assorbe la minore.

Art. 9.

RETRIBUZIONE

La retribuzione dovuta dalle Aziende Artigiane del settore ferro-metalli ai propri dipendenti operai, a partire dal 1° settembre 1958, è quella riportata nella tabella (allegato 1) che fa parte integrante del presente contratto.

Le parti si dànno atto che la paga base conglobata è comprensiva della indennità sostitutiva di mensa e che la indennità di contingenza è soggetta a revisione ad ogni variazione della indennità di contingenza della industria.

Per il caro-pane valgono le norme di legge.

Nell'allegato 1) è riportata anche la indennità vestiario di cui all'articolo seguente.

Art. 10.

INDENNITÀ PER LOGORIO INDUMENTI

A titolo di indennità vestiario deve essere corrisposta agli operai una indennità oraria nella seguente misura:

operai specializzati, operai qualificati, donne 1ª categoria, L. 5;

operai comuni, donne di 2ª categoria, L. 4;

manovali, donne di 3ª categoria, L. 3.

Tale indennità non compete agli apprendisti.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA

In corrispondenza delle feste natalizie l'azienda corrisponderà ai lavoratori, a titolo di gratifica natalizia, un compenso così commisurato:

a) *Lavoratori non apprendisti* - ore 200 di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore;

b) *Apprendisti*:

dai 14 ai 18 anni	- ore 150	di salario, in base all'ultima retribuzione globale percepita dall'apprendista.
oltre i 18 anni	- ore 180	

Art. 12.

FERIE

Il lavoratore che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione:

12 giorni (96 ore) per i lavoratori, non apprendisti, con anzianità sino a 5 anni;

13 giorni (104 ore) per i lavoratori non apprendisti, con anzianità oltre i 5 anni.

Apprendisti: come da legge 19 gennaio 1955, n. 25.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di 1/12 delle ore di ferie annuali per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle precedenti lettere *a*) e *b*) verrà corrisposta agli operai l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie e la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie dànno luogo al trattamento economico secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 7 in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento dello stesso.

Art. 13.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contragga matrimonio spetterà un permesso della durata di 8 giorni. In tale occasione sarà corrisposto al lavoratore, per conto dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale, l'assegno previsto dalle vigenti disposizioni.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento del dipendente non in prova potrà essere comunicato in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare il dipendente dalla prestazione di lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso.

Se il dipendente dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso. Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove, allo scadere del periodo di preavviso, il dipendente fosse temporaneamente trattenuto dalla azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 15.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento in tronco, al dipendente che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotto presso l'azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

4 giorni (pari a 32 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata: per i primi 4 anni di servizio ininterrotto:

5 giorni (pari a 40 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata: per il servizio prestato ininterrottamente dopo il 4° anno e sino al 10° compreso;

6 giorni (pari a 48 ore) di retribuzione di fatto per ogni anno di anzianità maturata; per il servizio prestato ininterrottamente dopo il 10° anno.

Per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con esclusione delle frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al dipendente dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'articolo 15 sarà parzialmente o integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nell'azienda nel modo e nelle misure indicati in appresso:

a) dal 2° anno fino a 10 anni di anzianità maturata, 50 %;

b) dai 10 ai 20 anni di anzianità maturata, 75 %;

c) oltre i 20 anni di anzianità maturata, 100 %.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettono per una delle cause sottoindicate:

1) per avere raggiunto il 60° anno se uomo e il 55° se donna;

2) a seguito di subìto infortunio sul lavoro o malattia professionale:

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio;

4) per sopravvenuta invalidità.

Art. 17.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, ed eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli ed ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 18.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'Azienda, la cessione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro né mutano né modificano lo stato di diritto disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro e dai concordati interconfederali, esistente fra il datore di lavoro e i lavoratori alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obbligo, fatte salve, comunque, le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro sia determinata dal dissesto o fallimento o cessazione dell'attività dell'azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale, con i privilegi stabiliti dalla legge, e tutti gli obblighi del datore di lavoro si intendono trasferiti alle eventuali gestioni liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 19.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano salve le condizioni di miglior favore già in atto all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 20.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° settembre 1958 ed avrà validità sino al 31 dicembre 1959; esso si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata R. R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto provinciale.

ALLEGATO A

Tabella delle retribuzioni orarie per gli operai dipendenti da aziende artigiane del settore ferrometalli della provincia di Parma in vigore dal 1° settembre 1958

UOMINI	Operaio specializz.	Operaio qualificato	Operaio comune	Operaio manovale
Paga base	163,95	144,60	137,05	133,10
Indennità contingenza	30,05	26,90	25,25	21,95
Indennità caro-pane	2,50	2,50	2,50	2,50
Indennità vestiario	5 —	5 —	4 —	3 —
TOTALE	201,50	179 —	168,80	160,55

DONNE	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Paga base	123,10	118,55	111,10
Indennità contingenza	21,50	19,85	18,15
Indennità caro-pane	2,50	2,50	2,50
Indennità vestiario	5 —	4 —	3 —
TOTALE	152,10	144,90	134,75

Visti, il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 25 MAGGIO 1959 SULLA MISURA DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE, DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 25 maggio 1959 in Parma, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O., alla presenza del sig. *Soldati Ivo*, funzionario dell'Ufficio stesso,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE LIBERI ARTIGIANI, rappresentata dal suo Direttore dott. *Riccardo Forti;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE PARMENSE DELL'ARTIGIANATO, rappresentata dal suo Direttore dott. *Alfonso Gandolfi;*

il GRUPPO DELLE IMPRESE ARTIGIANE, rappresentato dal geom. *Domenico Rondolini*;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dal rag. *Luciano Dalla Tana*:

l'UNIONE SINDACALE di Parma e provincia (C.I.S.L.), rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli;*

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO di Parma e provincia (U.I.L.), rappresentata dal cav. *Ruggero Caggiati;*

si è convenuto quanto segue:

A partire dal 1° maggio 1959 la indennità di contingenza per il settore Artigiano viene stabilita nella misura appresso indicata:

UOMINI

AZIENDE: *ferrometalli, marmisti* e *Legno*:

		orarie lire
operaio specializzato	30,05 — 2,25	= 27,80
operaio qualificato	26,90 — 2 —	= 24,90
operaio comune	25,25 — 1,90	= 23,35
manovale	21,95 — 1,78	= 20,15 arrot.

Mugnai:

operaio specializzato	115,80 — 2,25	= 113,55
operaio qualificato	110,95 — 2 —	= 108,95
operaio manovale	106,30 — 1,78	= 104,50 arrot.
aiuto manovale	65,90 — 1,03	= 64,85 arrot.

Altre categorie:

operaio specializzato	128,80 — 2,25	= 126,55
operaio qualificato	123,95 — 2 —	= 121,95
operaio comune	121,80 — 1,90	= 119,90
manovale	119,10 — 1,78	= 117,30 arrot.

DONNE

Aziende ferrometalli:

categoria	21,50 — 1,72	= 19,80 arrot.
2ª categoria	19,85 — 1,62	= 18.25 arrot.
3ª categoria	18,15 — 1,53	= 16,60 arrot.

Altre categorie:

1ª categoria	104,35 — 1.72	= 102,65 arrot.
2ª categoria	102,35 — 1,62	= 100,75 arrot.
3ª categoria	100,20 — 1,53	= 98,65 arrot.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DAI CASEIFICI ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 1° ottobre 1959, presso la sede del Gruppo delle Imprese Artigiane,

tra

il Gruppo delle Imprese Artigiane, rappresentato dal suo Presidente «pro-tempore» sig. *Felice Gardella*, assistito dal Segretario Generale dott. *Fernando Juvarra* e dal sig. *Giancarlo Saracchi*,

e

la Federazione Provinciale Industrie Alimentari, rappresentata dal suo Segretario sig. *Agostino Rotelli*, assistito dal rag. *Luciano Dalla Tana*, Segretario della Camera Confederale del Lavoro di Parma e Provincia e dai sigg. *Bruno Montanini* e *Ettore Mora*,

la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione, rappresentata dal sig. *Angelozzi Elio*, assistito dal sig. *Pattonieri Giovanni* dell'Unione Sindacale di Parma e provincia,

la Camera Sindacale del Lavoro di Parma e provincia, rappresentata dal suo Segretario Generale cav. *Ruggero Caggiati*,

si è stipulato il presente contratto provinciale di lavoro per i prestatori d'opera addetti ai caseifici artigiani della provincia di Parma.

Art. 1.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione del personale dovrà avvenire secondo le vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI DI LAVORO

I prestatori d'opera, il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto, all'atto dell'assunzione dovranno depositare nelle mani del datore di lavoro i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro o documento equipollente;

b) tessera relativa alle asicurazioni sociali, ove ne siano in possesso;

c) libretto I.N.A.M., ove ne siano in possesso;

d) certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Della conservazione di tali documenti si rende responsabile il datore di lavoro il quale li restituirà aggiornati al lavoratore all'atto dello scioglimento del vincolo contrattuale.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio, tutti i lavoratori potranno essere sottoposti a visita medica da parte del medico di fiducia del datore di lavoro.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il casaro non è normalmente soggetto a prestazione del periodo di prova. Gli altri lavoratori potranno essere sottoposti, da parte dell'azienda, ad un periodo di prova della durata di giorni 15.

I lavoratori, che nel corso o al termine del periodo di prova non vengano confermati o non intendano rimanere, lasceranno immediatamente il caseificio. Verranno loro pagate soltanto le giornate di lavoro compiuto, in base alla paga stabilita per la categoria nella quale hanno prestato l'opera.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il casaro è l'operaio specializzato che dispone, nell'ambito del caseificio, la trasformazione del latte e la manipolazione dei latticini nel tempo e con i mezzi tecnici normali, idonei alla normale trasformazione del latte e alla manipolazione dei prodotti, a regola d'arte, oltre alle altre mansioni inerenti alla sua qualifica, anche se non particolarmente richiamate dal presente contratto.

L'aiuto-casaro è l'operaio qualificato capace non solo di collaborare direttamente col casaro, ma di sostituire temporaneamente quest'ultimo ove se ne presenti la necessità.

Il manovale comune è il lavoratore che nell'ambito del caseificio svolge mansioni di manovalanza.

Art. 6.

DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il casaro deve, di regola, essere assunto e retribuito per un periodo di 12 mesi, salvo il caso dell'applicabilità dell'articolo 2119 c. c.

Al casaro la disdetta deve essere data a mezzo di lettera-raccomandata col preavviso di tre mesi. In mancanza della disdetta nel detto termine, il casaro si intende tacitamente riassunto per l'anno successivo.

Il casaro regolarmente disdettato dovrà ritenersi sciolto dal rapporto di lavoro e sgomberare il caseificio, la casa di abitazione e annessi, alla data di scadenza del contratto individuale.

L'aiuto-casaro è di regola assunto e retribuito per un periodo non inferiore ai 9 mesi, salvo il caso dell'applicabilità dell'art. 2119 c. c.

Il preavviso di licenziamento e di dimissioni per l'aiuto-casaro è fissato nel termine di 15 giorni.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, all'aiuto-casaro verrà corrisposto, oltre alla liquidazione delle competenze inerenti al periodo di servizio prestato, il 30 % della retribuzione per i mesi mancanti al compimento dell'annata, calcolata in 12 mesi. I 12 mesi, a questi soli effetti, decorrono, in ogni caso, dalla data di inizio dell'annata casearia per il caseificio (1° marzo o 11 novembre).

Le garanzie di cui ai precedenti commi 4° e 6° non si applicano agli aiuto-casari assunti per straordinarie esigenze di lavoro, in caso di superamento dei limiti di produzione di cui all'art. 10, in sostituzione di altri aiuto-casari che abbiano interrotto o abbandonato il lavoro per malattia, infortunio, servizio militare e, in genere, per qualsiasi giusta causa.

Sia il casaro che l'aiuto-casaro hanno l'obbligo di garantire al datore di lavoro la loro prestazione per un periodo uguale a quello che viene loro rispettivamente garantito dall'azienda. In caso di inosservanza di tale obbligo, salvo il caso dell'applicabilità dell'articolo 2119, il casaro e l'aiuto-casaro dovranno corrispondere al datore di lavoro un indennizzo pari alla retribuzione che avrebbero percepito per il periodo non lavorato.

Il manovale comune è assunto e retribuito dall'imprenditore per il periodo relativo alla lavorazione del latte.

Rimane, perciò, facoltà dell'imprenditore di interrompere il rapporto di lavoro col preavviso di una settimana lavorativa, non appena la prestazione del lavoratore in questione risulti non essere più necessaria.

Qualora il lavoratore in parola non possa godere del prescritto periodo di preavviso, il datore di lavoro dovrà corrispondergli l'indennità di mancato preavviso (una settimana lavorativa).

Analogamente, in caso di dimissioni il manovale dovrà dare al datore di lavoro il preavviso di una settimana lavorativa o la relativa indennità sostitutiva.

L'annata casearia decorre normalmente dal 1° marzo al 28 febbraio successivo. Tuttavia i termini di decorrenza e scadenza dei singoli contratti individuali potranno essere determinati liberamente dalle parti, purchè al casaro sia assicurato un contratto di lavoro di durata non inferiore a 12 mesi.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Gli operai non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario nei limiti previsti dalla legge.

Art. 8.

RETRIBUZIONE MENSILE

La misura della retribuzione mensile viene così stabilita:

Casaro	L. 33.750
Aiuto - casaro	» 32.850
Manovale comune: oltre i 20 anni	» 29.100
Manovale comune: dai 18 ai 20 anni	» 27.550
Manovale comune: dai 16 ai 18 anni	» 21.650
Manovale comune: dai 14 ai 16 anni	» 15.400

I valori di cui sopra sono comprensivi di paga base, indennità di contingenza fino al 31 luglio 1954, delle quote di rivalutazione salariale, delle quote di riassetto zonale, nonchè della indennità sostitutiva di mensa e dell'indennità di caropane.

Al personale dipendente dai caseifici industriali (escluso il casaro) l'indennità di contingenza verrà corrisposta nella misura in vigore nella provincia di Parma per i lavoratori dell'industria, in applicazione dell'accordo interconfederale 21 marzo 1951.

Per il casaro la contingenza è invece stabilita in misura pari al 50 % di quella in vigore per l'operaio specializzato dell'industria.

Il compenso spettante al casaro per il lavoro eseguito nei giorni di domenica viene fissato forfettariamente in L. 8.150 mensili.

Nell'eventualità che, per eccezionali contingenze, l'aiuto-casaro e il manovale comune dovessero lavorare in domenica, si conviene che agli stessi sia corrisposta forfettariamente, per tale giornata, la seguente retribuzione:

Aiuto - casaro	L. 1.540
Manovale comune: oltre i 20 anni	» 1.370
Manovale comune: dai 18 ai 20 anni	» 1.280
Manovale comune: dai 16 ai 18 anni	» 1.120
Manovale comune: dai 14 ai 16 anni	» 950

A compenso dell'eventuale lavoro straordinario compiuto mediamente nei diversi mesi dell'annata casearia, saranno corrisposte all'aiuto-casaro e al manovale comune le seguenti somme mensili:

Aiuto - casaro	L. 6.110
Manovale comune: oltre i 20 anni	» 5.525
Manovale comune: dai 18 ai 20 anni	» 5.220
Manovale comune: dai 16 ai 18 anni	» 4.050
Manovale comune: dai 14 ai 16 anni	» 2.810

Si dà atto che il salario del casaro (il quale è sottratto alle disposizioni di legge sull'orario di lavoro) tiene conto dell'effettiva e completa prestazione d'opera effettuata dal lavoratore stesso. I compensi per lavoro domenicale e straordinario sono comprensivi dell'indennità speciale di cui all'art. 29.

Art. 9.

ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE

Al casaro verranno concesse le seguenti corresponsioni annue in natura a completamento della retribuzione:

1) Casa igienica ad uso abitazione per sé e famiglia con annessi rustici ed orto adeguato;

2) Latte: litri uno e mezzo al giorno;

3) Sale: 500 grammi alla settimana;

4) Legna: quintali 25 annui (metà forte e metà dolce);

5) Luce per l'uso di casa;

6) Pollaio con diritto di tenere non più di 12 galline e non più di una covata di 20 novelli, escluso qualsiasi altro animale da cortile. Le galline dovranno essere chiuse in apposito recinto;

7) Un suino per uso familiare di almeno 160 kg. o il corrispondente valore alla data dell'11 novembre;

8) 27 kg. di burro e 27 kg. di formaggio.

Al termine della lavorazione all'aiuto-casaro e al manovale comune verranno corrisposti, una volta tanto, i seguenti quantitativi di burro:

aiuto-casaro: kg. 4;

manovale comune: kg. 3.

E' fatto divieto di cedere a terzi i prodotti così ricevuti. L'aiuto-casaro e il manovale comune hanno facoltà di mangiare in casa propria. Almeno uno dovrà alloggiare nel caseificio, salva diversa pattuizione negli accordi individuali. Essi potranno esigere la somministrazione del vitto da parte del casaro, nel qual caso dovranno corrispondergli una retta mensile di L. 9.000.

Art. 10.

MANO D'OPERA DA ADIBIRSI NEI CASEIFICI

Il numero degli operai da adibirsi al caseificio in relazione alla quantità di latte lavorato dal caseificio ed all'allevamento dei suini, è così fissato:

a) *Nel caso in cui oltre alla lavorazione del latte venga effettuato l'allevamento dei suini*:

fino a q.li 960 annui e n. 48 suini: 1 casaro;

fino a q.li 1.800 annui e n. 72 suini: 1 casaro e 1 manovale;

fino a q.li 3.000 annui e n. 108 suini: 1 casaro e 1 aiuto-casaro;

fino a q.li 4.200 annui e n. 156 suini: 1 casaro, 1 aiuto-casaro e 1 manovale;

fino a q.li 5.400 annui e n. 228 suini: 1 casaro, 1 aiuto-casaro e 2 manovali;

oltre il limite di q.li 5.400, per ogni 1.800 q.li e 48 suini in più, viene aggiunto un aiuto casaro.

Il numero dei suini fissato per ciascuna voce deve rappresentare il numero medio dei maiali allevati nell'azienda.

b) *Nel caso in cui non venga effettuato l'allevamento dei suini*:

fino a q.li 1.152 annui: 1 casaro;

fino a q.li 2.188 annui: 1 casaro e 1 manovale;

fino a q.li 3.432 annui: 1 casaro e 1 aiuto-casaro;

fino a q.li 4.704 annui: 1 casaro, 1 aiuto-casaro e 1 manovale;

fino a q.li 6.000 annui: 1 casaro, 1 aiuto-casaro e 2 manovali.

Nel caso di lavorazione continuativa per tutto l'anno, data la migliore distribuzione del lavoro, i limiti di lavorazione sopra fissati sia per il latte che per i suini devono essere aumentati del 20 %.

Tali operai sono addetti alla manutenzione delle attrezzature dei caseifici, alla manipolazione del latte, del burro e del formaggio in magazzino, nonché allo allevamento e cura dei suini.

L'obbligo della manutenzione del formaggio sussiste solo nel caso in cui la stagionatura sia fatta dalla stessa azienda produttrice e ciò limitatamente al 28 febbraio successivo all'annata di produzione.

Nel caso in cui il lavoratore venga riconfermato per l'annata successiva, l'obbligo della manutenzione e della custodia viene prorogato al 31 marzo.

In caso di nuova assunzione, il casaro subentrante avrà l'obbligo della manutenzione del formaggio prodotto nel caseificio nell'annata precedente fino a tutto il 31 marzo.

Qualora il numero degli operai addetti al caseificio nel corso dell'annata, risulti inferiore a quello indicato nel presente articolo, verrà corrisposta al casaro, in sede di liquidazione, per ogni quintale di latte lavorato in più, una somma pari al 2,75 % del valore di un quintale di latte, calcolato al prezzo di riferimento.

Art. 11.

COMPENSO PER L'ALLEVAMENTO DEI SUINI

Per la buona cura dell'allevamento dei suini in proprio e per conto terzi, l'imprenditore corrisponderà al casaro, oltre la retribuzione di cui all'art. 8, un compenso di L. 3,00 al kg. sull'aumento peso dei suini dall'entrata nel caseificio.

Nel caso in cui il numero dei suini allevati presso il caseificio sia inferiore a quello indicato all'art. 10 e il quantitativo di latte superi quello previsto dallo stesso articolo, verranno dedotti da tale supero q.li 4 di latte per ogni suino allevato in meno.

Nel caso, invece, in cui il numero dei suini sia superiore ai limiti predetti, si dovrà corrispondere in aggiunta al compenso stabilito nel 1° comma del presente articolo, una somma pari al 2.75 % del valore di q.li 4 di latte per ogni maiale allevato in più: tale somma dovrà essere ripartita in parti uguali fra tutti i dipendenti del caseificio.

E' in facoltà dell'imprenditore di affidare al casaro l'allevamento delle scrofe. In tal caso il casaro avrà la responsabilità della cura delle scrofe e dei lattonzoli, fino al 70° giorno di età; in compenso l'imprenditore pagherà al casaro il 10 % del valore realizzabile in mercato dopo lo svezzamento.

Art. 12.

COMPENSO PER LA BUONA RIUSCITA DEI PRODOTTI

Quale compenso per la buona riuscita dei prodotti, nel caso in cui sia stata raggiunta la percentuale del 90 % di forme scelte 0-1, al casaro verrà corrisposto un premio pari all'8 % della retribuzione mensile. (Paga base conglobata — indennità di contingenza — generi in natura, secondo la valutazione fatta agli effetti contributivi).

Oltre a tale compenso e solo nel caso in cui si siano superati i limiti di lavorazione di cui all'art. 10, al casaro verrà corrisposto un premio di L. 15 per ogni quintale di latte lavorato oltre i limiti suddetti.

Nel caso in cui il casaro raggiunga una percentuale di scelto 0-1 che superi il 90 %, oltre al premio dell'8 % sulla retribuzione e all'eventuale premio di lire 15 al quintale sul supero di lavorazione, gli verrà corrisposto, per ogni quintale di latte lavorato, un ulteriore premio di L. 2.00 per ogni per cento in più.

Art. 13.

RESPONSABILITÀ PER LA BUONA RIUSCITA DEI PRODOTTI

Presentando la fabbricazione del formaggio grana difficoltà nella riuscita, il casaro è obbligato a darne avviso all'imprenditore o a chi per esso, affinchè siano predisposti gli opportuni accertamenti volti ad identificarne la causa.

Il casaro è, inoltre, tenuto a comunicare, appena ne è a conoscenza o al più tardi entro il 31 ottobre, al datore di lavoro o a chi per esso, la reale situazione qualitativa del formaggio prodotto.

Art. 14.

RESA E PESATURA DEL FORMAGGIO

Il datore di lavoro o chi per esso, ha piena facoltà di fare o di far fare da persona di sua fiducia, tutti gli accertamenti giornalieri e periodici, al fine di stabilire la resa effettiva di burro e formaggio.

Il casaro è tenuto all'aggiornamento del giornale di fabbricazione e ad esibirlo ad ogni richiesta dell'imprenditore.

Data la varietà dei fattori che influiscono sulla resa (zona, vacche, ecc.) la medesima potrà essere convenuta di comune accordo fra le parti e così pure di comune accordo saranno stabilite le condizioni per le eventuali deficienze e superi di resa. Agli effetti della resa il formaggio prodotto dal 1° al 31 marzo sarà pesato non oltre il 30 aprile; quello prodotto dal 1° aprile al 28 febbraio sarà pesato entro il 28 febbraio stesso. Comunque, per i caseifici che sono soggetti a chiusura annua, la pesatura sarà fatta entro 50 giorni dalla chiusura stessa.

Art. 15.

COMPENSO TRASPORTO LATTE

Il compenso per il trasporto del latte, effettuato dal personale del caesificio, è fissato nella seguente misura:

	al raccoglitore	al casaro	
trasporti effettuati a mano	L. 30	—	al q.le
con mezzo ippotrainato	» 10	L. 10	al q.le
con automezzo	» 5	» 5	al q.le

Art. 16.

FERIE

L'operaio che abbia maturato una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la normale retribuzione globale, nella misura di:

— dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

— dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

— dal 16° anno in poi: 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tra datore e prestatore di lavoro, secondo le esigenze del lavoro.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di normale retribuzione globale, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio prestato.

Art. 18.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali ed infrasettimanali valgono le norme di legge. Oltre alle giornate festive previste dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 (modificata con legge 31 marzo 1954, n. 90) sarà considerata festività infrasettimanale la giornata del Santo Patrono ove ha sede il caseificio.

La maggiorazione per il lavoro compiuto nelle festività nazionali ed infrasettimanali è fissata nel 35 % della normale retribuzione globale.

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

Per la chiamata alle armi e per il richiamo, valgono le disposizioni di legge e contrattuali vigenti per i lavoratori della industria alimentare (settore lattiero-caseario).

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le disposizioni di legge e contrattuali vigenti per gli operai della industria alimentare (settore lattiero-caseario).

Art. 21.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

L'assenza ingiustificata può esser punita ai sensi del successivo art. 25.

Art. 22.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia, il dipendente è obbligato ad avvertire non oltre le 24 ore, salvo casi di forza maggiore, il datore di lavoro, il quale avrà diritto di fare constatare la malattia dal medico di fiducia.

Nel caso di assenza prolungata per malattia o infortunio, il casaro può essere sostituito, per la durata dell'annata in corso, da persona gradita all'imprenditore, conservando però i diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

L'aiuto-casaro e il manovale comune avranno diritto, in caso di malattia od infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di tre mesi.

Art. 23.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Al lavoratore in caso di licenziamento avvenuto non per di lui colpa, spetta una indennità pari a:

a) giorni 6 (48 ore) di normale retribuzione globale per ogni anno di anzianità fino al 5° compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) oltre il 10° compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 1° gennaio 1956; l'anzianità già maturata a tale data verrà calcolata in base a 48 ore di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Nel calcolo dell'indennità di licenziamento si dovrà tener conto del valore della gratifica natalizia, che viene fissato in ragione dell'8 % della retribuzione.

Art. 24.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) Il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio da 2 a 5 anni compiuti;

2) Il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio da 5 a 10 anni compiuti;

3) Il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Art. 25.

NORME DISCIPLINARI

Il dipendente che commetta una infrazione alla disciplina interna dell'azienda casearia è soggetto alle seguenti sanzioni, secondo la gravità delle singole mancanze:

a) diffida;

b) multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro in caso di recidiva.

Nei casi di furto, gravi danneggiamenti per cattiva lavorazione imputabili a fatti e colpa del casaro, azioni disonoranti, vie di fatto, inadempienze gravi, il contratto potrà essere risolto in tronco senza preavviso e corresponsione di indennità di sorta.

Le suddette sanzioni sono indipendenti dalle eventuali responsabilità civili e penali, in cui potrebbe essere incorso il lavoratore.

Art. 26.

TRAPASSO DI AZIENDA

Per il caso di trapasso e di trasferimento di azienda, le parti si rimettono espressamente al disposto dell'articolo 2112 c. c.

Art. 27.

CONTROVERSIE

Qualora nella interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperimentare il tentativo di conciliazione in prima istanza, alle competenti Associazioni sindacali di categoria; in seconda istanza, le parti potranno chiedere, prima di adire l'Autorità giudiziaria, l'intervento conciliativo dell'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 28.

RINVIO ALLE NORME DI LEGGE ED AGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Per quanto non previsto dal presente contratto di lavoro, valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 29.

INDENNITÀ SPECIALE

Ai lavoratori sarà corrisposta una indennità speciale nella seguente misura fissa mensile:

Casaro	L. 3.775
Aiuto - casaro	» 3.400
Manovale comune: superiore ai 20 anni	» 3.016
Manovale comune: dai 18 ai 20 anni	L. 2.766
Manovale comune: dai 16 ai 18 anni	» 2.152
Manovale comune: inferiore ai 16 anni	» 1.487

L'indennità suddetta s'intende frazionabile in ventiseiesimi.

Art. 30.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dal 1° gennaio 1960 e resterà in vigore fino al 28 febbraio 1963 e si intenderà rinnovato di biennio in biennio qualora non venga disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 27 OTTOBRE 1947 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE TIPOGRAFICHE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Addì 27 ottobre 1947 in Ravenna,

tra

I RAPPRESENTANTI DELLE AZIENDE TIPOGRAFICHE della provincia di Ravenna nelle persone dei sigg. *Zaccarini*, *Strumia* e *Montanari*, assistiti dal sig. *Ugo Venturi*, Segretario dell'Associazione Artigiani,

e

il SINDACATO POLIGRAFICI E CARTAI nelle persone dei sigg. *Degli Esposti*, Segretario Regionale, *Tramontani* e *Tappi* si conviene quanto segue:

Art. 1.

A decorrere dal 27 ottobre 1947 le aziende tipografiche della provincia corrisponderanno ai propri dipendenti una indennità sostitutiva di mensa come appresso specificato:

Uomini superiori agli anni 20 L. 40 giornaliere;

Donne superiori agli anni 20 e capi famiglia, senza distinzione di sesso, inferiori agli anni 20 L. 30 giornaliere;

Ragazzi e ragazze inferiori agli anni 20 L. 25 giornaliere.

Art. 2.

Tale indennità assorbe completamente l'indennità di latte corrisposta fino ad ora.

Art. 3.

Tale indennità verrà corrisposta soltanto per ogni giornata intera di effettivo servizio prestato o nei giorni di festività nazionale. Tale indennità verrà invece ridotta del 50 % per i lavoratori che non raggiungessero le quattro ore giornaliere di lavoro, salvo naturalmente il caso di festività nazionale.

Art. 4.

La suddetta indennità non farà pertanto parte della retribuzione ad ogni altro effetto come ad esempio:

— preavviso, indennità di licenziamento, dimissioni, gratifica natalizia, ferie, festività infrasettimanali ecc. interventi cassa integrazione guadagni, malattia, gravidanza e puerperio, congedi e sospensioni.

Verrà invece corrisposta l'indennità nel caso di sospensione di lavoro per deficienza di energia elettrica.

Art. 5.

Sta esplicitamente inteso che il presente accordo decadrà automaticamente in occasione di altro, sempre per il titolo di cui trattasi, a carattere provinciale, nazionale e simili: in tal caso le parti contraenti si rimetteranno senz'altro a tale nuova determinazione, salvo le migliori condizioni di fatto esistenti.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 16 MAGGIO 1956 RELATIVO ALL'INDENNITÀ DI MENSA PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL LEGNO DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Il giorno 16 maggio 1956 in Ravenna

tra

il SETTORE DELLE PICCOLE INDUSTRIE DEL LEGNO aderenti alla Associazione Provinciale degli Artigiani di Ravenna rappresentata dal sig. *Venturi*,
e della FEDERAZIONE AUTONOMA PROVINCIALE ARTIGIANI di Ravenna rappresentata dal sig. *De Murtas*,

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO aderente alla C.G.I.L. rappresentata dal sig. *Pietro Natali* e dal signor *Mario Monti*,

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE aderente alla U.I.L. rappresentata dal sig. *Armando Gnani*

e la UNIONE PROVINCIALE aderente alla C.I.S.L. rappresentata dal sig. *F. Rosolen* e dal sig. *Menegon* è stato stipulato il seguente accordo provinciale relativo alla corresponsione della indennità di mensa a tutti i dipendenti delle Aziende appartenenti al settore stipulante.

Art. 1.

Le aziende corrisponderanno ai propri dipendenti a titolo di indennità sostitutiva di mensa, una somma commisurata in lire 80 giornaliere.

Art. 2.

La somma di cui sopra è riferita ad una giornata lavorativa di 8 ore giornaliere e cioè verrà corrisposta a lire 10 per ogni ora di effettivo lavoro prestato.

Art. 3.

L'indennità di cui sopra si intende facente parte a tutti gli effetti della retribuzione.

Art. 4.

Il presente accordo decorre dal 14 maggio 1956. Intendendosi con ciò tacitate tutte le richieste relative ai periodi precedenti a tale data.

Art. 5.

L'indennità prevista dal presente accordo potrà essere assorbita fino a concorrenza da eventuali accordi a carattere nazionale eventualmente stipulati per il settore del legno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 21 MAGGIO 1956 RELATIVO ALL'INDENNITÀ DI MENSA PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DI INSTALLAZIONE DI IMPIANTI IDRAULICI DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Il giorno 21 maggio 1956 in Ravenna

tra

il SETTORE DELLE PICCOLE INDUSTRIE DEGLI INSTALLATORI IDRAULICI aderenti alla Associazione Provinciale degli Artigiani di Ravenna rappresentata dal sig. *Venturi* e della FEDERAZIONE AUTONOMA PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI di Ravenna rappresentata dal sig. *De Murtas*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO aderente alla C.G.I.L. rappresentata dal sig. *Bruto Contarini*,

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE aderente alla U.I.L. rappresentata dal sig. *Armando Gnani*

alla UNIONE PROVINCIALE aderente alla C.I.S.L. rappresentata dal sig. *F. Rosolen* e *Berdondini* è stato stipulato il seguente accordo provinciale relativo alla corresponsione della indennità di mensa a tutti i dipendenti delle Aziende appartenenti al settore stipulante.

Art. 1.

Le aziende corrisponderanno ai propri dipendenti a titolo di indennità sostitutiva di mensa, una somma commisurata in lire 80 giornaliere.

Art. 2.

La somma di cui sopra è riferita ad una giornata lavorativa di 8 ore giornaliere e cioè verrà corrisposta a L. 10 per ogni ora di effettivo lavoro prestato.

Art. 3.

L'indennità di cui sopra si intende facente parte a tutti gli effetti della retribuzione.

Art. 4.

Il presente accordo decorre dal 14 maggio 1956. Intendendosi con ciò tacitare tutte le richieste relative ai periodi precedenti a tale data.

Art. 5.

L'indennità prevista dal presente accordo potrà essere assorbita, fino a concorrenza, da eventuali accordi a carattere nazionale eventualmente stipulati.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1712.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di esercizi cinematografici della provincia di Savona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti il contratto collettivo nazionale di lavoro 13 marzo 1957 e l'accordo salariale nazionale 12 agosto 1959, per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali;

Visto, per la provincia di Savona, l'accordo collettivo integrativo 10 novembre 1956, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo - Sezione provinciale - e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 14 della provincia di Savona, in data 24 agosto 1960, dell'accordo collettivo integrativo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo integrativo 10 novembre 1956, relativo ai lavoratori dipendenti dagli esercizi cinematografici della provincia di Savona, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese di esercizi cinematografici della provincia di Savona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 46. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 10 NOVEMBRE 1956 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Savona, addì 10 novembre 1956.

Si sono incontrati i sigg.: comm. *Emilio Cristoforoni, Giovanni Valle*, rag. *Raffaele De Ferrari* per la Sezione AGIS di Savona
e il sig. *Calvi Antonio* in rappresentanza della Camera Confederale del Lavoro
il sig. *Seghi Bruno*, in rappresentanza della C.I.S.L.
il sig. *Moccafiche G.B.*, in rappresentanza dell'U.I.L.
per fissare l'assetto definitivo delle retribuzioni per i dipendenti degli esercizi cinematografici della Provincia di Savona a seguito dell'accordo nazionale 27 ottobre 1956.

Le nuove tabelle paga, allegate, che sono parte integrante del presente accordo, sono in vigore dal 27 ottobre 1956.

Tabella salariale per i dipendenti degli esercizi cinematografici della provincia di Savona in vigore dal 27 ottobre 1956

SAVONA - CAPOLUOGO

1ª - 2ª e 3ª Categoria

QUALIFICA	UOMINI			DONNE		
	Paga base	Scatti contin.	TOTALE	Paga base	Scatti contin.	TOTALE
1° operatore	1.848 —	165 —	2.013 —	—	—	—
2° operatore	1.664 —	135 —	1.799 —	—	—	—
Affissatore	1.232 —	107 —	1.339 —	—	—	—
Maschera porta	1.232 —	107 —	1.339 —	992 —	89,50	1.081,50
Maschera sala	1.192 —	100 —	1.292 —	984 —	84 —	1.068 —
Maschera di accompagnamento o lucciola:						
superiore ai 20 anni	1.112 —	100 —	1.212 —	952 —	84 —	1.036 —
18-20 »	1.039,50	93,50	1.133 —	781,50	71 —	852,50
16-18 »	820 —	74 —	894 —	735,50	63,50	799 —
Personale pulizia	556 —	50 —	606 —	476 —	42 —	518 —
Bigliettai:						
superiore ai 20 anni	1.248 —	107 —	1.355 —	1.024 —	89,50	1.113,50
inferioree ai 20 »	1.167 —	99,50	1.266,50	841,50	75 —	916,50

Alle donne di pulizia, in servizio alla data dell'1-11-1954, dovrà essere corrisposta « ad personam », in aggiunta alla paga tabellare, una quota giornaliera di L. 19.

Tabella salariale per i dipendenti degli esercizi cinematografici della provincia di Savona in vigore dal 27 ottobre 1956

4ª e 5ª Categoria - Esclusi i Piccoli Esercizi

SAVONA - CAPOLUOGO

QUALIFICA	UOMINI			DONNE		
	Paga base	Scatti contin.	TOTALE	Paga base	Scatti contin.	TOTALE
1° operatore	1.684,50	135 —	1.819,50	—	—	—
2° operatore	1.558 —	135 —	1.693 —	—	—	—
Affissatore	1.232 —	107 —	1.339 —	—	—	—
Maschera porta	1.232 —	107 —	1.339 —	992 —	89,50	1.081,50
Maschera sala	1.189 —	100 —	1.289 —	981,50	84 —	1.065,50
Maschera di accompagnamento o lucciola:						
superiore ai 20 anni	1.112 —	100 —	1.212 —	952 —	84 —	1.036 —
18-20 »	1.039,50	93,50	1.133 —	781,50	71 —	852,50
16-18 »	820 —	74 —	894 —	735,50	63,50	799 —
Personale di pulizia	556 —	50 —	606 —	476 —	42 —	518 —
Bigliettai:						
superiore ai 20 anni	1.248 —	107 —	1.355 —	1.024 —	89,50	1.113,50
inferiore ai 20 »	1.167 —	99,50	1.266,50	841,50	75 —	916,50

Alle donne di pulizia, in servizio alla data dell'1-11-1954, dovrà essere corrisposta « ad personam », in aggiunta alla paga tabellare, una quota giornaliera di L. 19.

Tabella salariale per i dipendenti degli esercizi cinematografici della provincia di Savona in vigore dal 27 ottobre 1956

LOCALI FUORI DEL CAPOLUOGO DI SAVONA

1ª - 2ª e 3ª Categoria

QUALIFICA	UOMINI			DONNE		
	Paga base	Scatti contin.	TOTALE	Paga base	Scatti contin.	TOTALE
1º operatore	1.705 —	135 —	1.840 —	—	—	—
2º operatore	1.564 —	135 —	1.699 —	—	—	—
Affissatore .	1.188 —	107 —	1.295 —	—	—	—
Maschera porta	1.188 —	107 —	1.295 —	963,50	89,50	1.053 —
Maschera sala .	1.150 —	100 —	1.250 —	956 —	84 —	1.040 —
Maschera di accompagnamento o lucciola:						
superiore ai 20 anni	1.073 —	100 —	1.173 —	926 —	84 —	1.010 —
18-20 »	1.003 —	93,50	1.096,50	760 —	71 —	831 —
16-18 »	791,50	74 —	865,50	715,50	63,50	779 —
Personale pulizia .	536,50	50 —	586,50	463,50	42 —	505,50
Bigliettai:						
superiore ai 20 anni	1.203,50	107 —	1.310,50	990,50	89,50	1.080 —
inferiore ai 20 »	1.125,50	99,50	1.225 —	814 —	75 —	889 —

Alle donne di pulizia, in servizio alla data dell'1-11-1954, dovrà essere corrisposta « ad personam », in aggiunta alla paga tabellare, una quota giornaliera di L. 19.

Tabella salariale per i dipendenti degli esercizi cinematografici della provincia di Savona in vigore dal 27 ottobre 1956

LOCALI FUORI DEL CAPOLUOGO DI SAVONA

4ª e 5ª Categoria - Esclusi i Piccoli Esercizi

QUALIFICA	UOMINI			DONNE		
	Paga base	Scatti contin.	TOTALE	Paga base	Scatti contin.	TOTALE
1º operatore .	1.580 —	125,50	1.705,50	—	—	—
2º operatore . .	1.468,50	125,50	1.594 —	—	—	—
Affissatore .	1.188 —	107 —	1.295 —	—	—	—
Maschera porta	1.188 —	107 —	1.295 —	963,50	89,50	1.053 —
Maschera sala . .	1.147,50	100 —	1.247,50	953,50	84 —	1.037,50
Maschera di accompagnamento o lucciola:						
superiore ai 20 anni	1.073 —	100 —	1.173 —	926 —	84 —	1.010 —
18-20 »	1.003 —	93,50	1.096,50	760 —	71 —	831 —
16-18 »	791,50	74 —	865,50	715,50	63,50	779 —
Personale pulizia .	536,50	50 —	586,50	463,50	42 —	505,50
Bigliettai:						
superiore ai 20 anni	1.203,50	107 —	1.310,50	990,50	89,50	1.080 —
inferiore ai 20 »	1.125,50	99,50	1.225 —	814 —	75 —	889 —

Alle donne di pulizia, in servizio alla data dell'1-11-1954, dovrà essere corrisposta « ad personam », in aggiunta alla paga tabellare, una quota giornaliera di L. 19

Tabella salariale per i dipendenti degli esercizi cinematografici della provincia di Savona in vigore dal 27 ottobre 1956

SAVONA - CAPOLUOGO

Piccoli Esercizi

QUALIFICA	UOMINI			DONNE		
	Paga base	Scatti contin.	TOTALE	Paga base	Scatti contin.	TOTALE
1° operatore	1.684,50	135 —	1.819,50	—	—	—
2° operatore	1.558 —	135 —	1.693 —	—	—	—
Affissatore	1.170,50	107 —	1.277,50	—	—	—
Maschera porta	1.170,50	107 —	1.277,50	942,50	89,50	1.032 —
Maschera sala	1.129,50	100 —	1.229,50	932 —	84 —	1.016 —
Maschera di accompagnamento o lucciola:						
superiore ai 20 anni	1.056,50	100 —	1.156,50	904 —	84 —	988 —
18-20 »	987,50	93,50	1.081 —	742,50	71 —	813,50
16-18 »	779 —	74 —	853 —	699 —	63,50 —	762,50
Personale pulizia	528,50	50 —	578,50	452,50	42 —	494,50
Bigliettai:						
superiore ai 20 anni	1.185,50	107 —	1.292,50	973 —	89,50	1.062,50
inferiore ai 20 »	1.108,50	99,50	1.208 —	799,50	75 —	874,50

Alle donne di pulizia, in servizio alla data dell'1-11-1954, dovrà essere corrisposta « ad personam », in aggiunta alla paga tabellare, una quota giornaliera di L. 19.

Tabella salariale per i dipendenti degli esercizi cinematografici della provincia di Savona in vigore dal 27 ottobre 1956

LOCALI FUORI DEL CAPOLUOGO DI SAVONA

Piccoli Esercizi

QUALIFICA	UOMINI			DONNE		
	Paga base	Scatti contin.	TOTALE	Paga base	Scatti contin.	TOTALE
1° operatore	1.580 —	125,50	1.705,50	—	—	—
2° operatore	1.468,50	125,50	1.594 —	—	—	—
Affissatore	1.129 —	107 —	1.236 —	—	—	—
Maschera porta	1.129 —	107 —	1.236 —	915,50	89,50	1.005 —
Maschera sala	1.090 —	100 —	1.190 —	906 —	84 —	990 —
Maschera di accompagnamento o lucciola:						
superiore ai 20 anni	1.019 —	100 —	1.119 —	879,50	84 —	963,50
18-20 »	952,50	93,50	1.046 —	721,50	71 —	792,50
16-18 »	751,50	74 —	825,50	680 —	63,50	743,50
Personale pulizia	510 —	50 —	560 —	441,50	42 —	483,50
Bigliettai:						
superiore ai 20 anni	1.143,50	107 —	1.250,50	941 —	89,50	1.030,50
inferiore ai 20 »	1.069 —	99,50	1.168,50	773,50	75 —	848,50

Alle donne di pulizia, in servizio alla data dell'1-11-1954, dovrà essere corrisposta « ad personam », in aggiunta alla paga tabellare, una quota giornaliera di L. 19.

Tabella stipendi in vigore dal 27 ottobre 1956 per impiegati dipendenti degli esercizi cinematografici della provincia di Savona

LOCALI FUORI DEL CAPOLUOGO DI SAVONA

CATEGORIA	Paga base	Scatti contin.	TOTALE
1ª *Categoria:*			
uomo	64.879	6.227	71.106
donna	64.879	6.227	71.106
2ª *Categoria:*			
uomo superiore ai 21 anni	49.318	4.693	54.011
» 20-21 »	43.023	4.069	47.092
donna superiore ai 21 anni	42.433	4.043	46.476
» 20-21 »	36.708	3.471	40.179
3ª *Categoria* A:			
uomo superiore ai 21 anni	37.175	3.497	40.672
» 20-21 »	35.786	3.354	39.140
» 19-20 »	34.401	3.224	37.625
» 18-19 »	31.581	2.964	34.545
» 17-18 »	27.172	2.548	29.720
donna superiore ai 21 anni	31.980	3.003	34.983
» 20-21 »	30.222	2.834	33.056
» 19-20 »	27.195	2.548	29.743
» 18-19 »	25.142	2.366	27.508
» 17-18 »	23.090	2.171	25.261
3ª *Categoria* B:			
uomo superiore ai 21 anni	31.730	2.964	34.694
» 20-21 »	30.361	2.834	33.195
» 19-20 »	29.482	2.743	32.225
» 18-19 »	27.623	2.574	30.197
» 17-18 »	23.338	2.171	25.509
donna superiore ai 21 anni	27.312	2.548	29.860
» 20-21 »	26.149	2.431	28.580
» 19-20 »	24.495	2.288	26.783
» 18-19 »	21.652	2.015	23.667
» 17-18 »	19.740	1.833	21.573

Agli impiegati dipendenti da « Piccoli Esercizi », si applica la riduzione del 5 % sulla paga base.

Tabella stipendi in vigore dal 27 ottobre 1956 per impiegati dipedenti degli esercizi cinematografici della provincia di Savona

SAVONA - CAPOLUOGO

CATEGORIA	Paga base	Scatti contin.	TOTALE
1ª *Categoria:*			
uomo	69.282	6.227	75.509
donna	69.282	6.227	75.509
2ª *Categoria:*			
uomo superiore ai 21 anni	52.216	4.693	65.909
» 20-21 »	45.314	4.065	49.383
donna superiore ai 21 anni	44.886	4.043	48.929
» 20-21 »	38.627	3.471	42.098
3ª *Categoria* A:			
uomo superiore ai 21 anni	38.894	3.497	42.391
» 20-21 »	37.343	3.354	40.697
» 19-20 »	35.898	3.224	39.122
» 18-19 »	32.956	2.964	35.920
» 17-18 »	28.355	2.548	30.903
donna superiore ai 21 anni	33.437	3.003	36.440
» 20-21 »	31.511	2.834	34.345
» 19-20 »	28.355	2.548	30.903
» 18-19 »	26.215	2.366	28.581
» 17-18 »	24.075	2.171	26.246
3ª *Categoria* B:			
uomo superiore a 21 anni	32.956	2.964	35.920
» 20-21 »	31.458	2.834	34.292
» 19-20 »	30.548	2.743	33.291
» 18-19 »	28.622	2.574	31.196
» 17-18 »	24.182	2.171	26.353
donna superiore ai 21 anni	28.355	2.548	30.903
» 20-21 »	27.071	2.431	29.502
» 19-20 »	25.359	2.288	27.647
» 18-19 »	22.416	2.015	24.431
» 17-28 »	20.437	1.833	22.270

Agli impiegati dipendenti da « Piccoli Esercizi », si applica la riduzione del 5 % sulla paga base.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1713.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959 per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, relativi all'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto il contratto collettivo di lavoro 3 gennaio 1957, per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Bologna, stipulato tra il Sindacato Provinciale Caffè, Bar, Pasticceria e la C.I.S.L., la F.I.L.A.M., la U.I.L.; al quale ha aderito la Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.Na.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 12 della provincia di Bologna, in data 31 agosto 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo di lavoro 3 gennaio 1957, relativo agli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Bologna, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 55. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 3 GENNAIO 1957 PER GLI OPERAI ADDETTI AI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Oggi 3 gennaio 1957

fra

il rag. *Romeo Franceschi* nella sua qualità di Presidente del Sindacato Caffè, Bar, Pasticceria della Provincia di Bologna, in rappresentanza dei laboratori di Pasticceria

e

i rappresentanti dei lavoratori dipendenti: sig. *Parsifal Nanni* per la C.I.S.L.;

sig. *Sonilic Parisini* e sig. *Lamandini Umberto* per la F.I.L.A.M.;

sig. *Sergio Ferrari* per la U.I.L.;

è stato stipulato il seguente contratto provinciale normativo di lavoro da valere per gli operai addetti ai Laboratori di Pasticceria della provincia di Bologna.

Art. 1.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

Le categorie degli operai pasticcieri, dolcieri ed affini sono le seguenti:

Categoria prima:

Pasticciere o primo dolciere con funzioni di Capo laboratorio. (La qualifica di Capo laboratorio deve essere riconosciuta per iscritto dal datore di lavoro a condizione che vi concorrano concreti e positivi elementi per essere determinata e cioè: la sovrintendenza e disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari. Il Capo laboratorio per essere tale deve comunque avere alle sue dipendenze almeno quattro operai qualificati. Qualora non si ravvisino questi elementi, il Capo laboratorio non esiste).

Primo pasticciere o Dolciere.

Categoria seconda:

Pasticciere unico - Dolciere unico

Pasticciere - Dolciere.

Categoria terza:

a) Aiuti di laboratorio al personale qualificato di 1ª e 2ª categoria;

b) Tutto il rimanente personale.

Art. 2.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione al lavoro verrà effettuata in conformità delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento in materia.

Le limitazioni al lavoro delle donne e dei minori sono regolate dalle disposizioni di legge in vigore.

Il datore di lavoro comunicherà al personale la data di assunzione, la durata del periodo di prova, la categoria, la qualifica cui è assegnato e il relativo trattamento economico.

All'atto dell'assunzione il personale è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretto di assicurazioni sociali;

3) carta di identità o documento equipollente:

4) certificati dei servizi precedentemente prestati;

5) certificato rilasciato dall'Ufficio Sanitario, da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose e comprovi la sana costituzione fisica.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni familiari.

A richiesta il lavoratore dovrà produrre anche il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Art. 3.

APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dalla legge 19 gennaio 1955 n. 25.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in giorni 15 e valgono le norme di cui all'art. 4.

L'apprendistato non potrà superare la durata di tre anni, e non potrà comunque iniziare prima del 14° e oltre il 20° anno di età compiuti.

Agli effetti della durata dell'apprendistato sono computabili i periodi effettuati presso altri laboratori purchè tra un periodo e l'altro non sia intercorsa una interruzione superiore ad un anno.

Per gli apprendisti che provengono da scuole professionali muniti di certificato di abilitazione la durata dell'apprendistato sarà ridotta ad un anno.

Al termine del periodo di apprendistato, qualora non sia intervenuto recesso ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, il rapporto di lavoro prosegue con la qualifica di aiuto di laboratorio ed il periodo di apprendistato viene computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non può superare due settimane lavorative.

Durante tale periodo è reciproco il diritto di rescindere il rapporto di lavoro, ed al prestatore d'opera spetterà soltanto il pagamento delle giornate di servizio prestate sulla base delle retribuzioni fissate dagli accordi economici integrativi provinciali per la categoria alla quale il dipendente era assegnato.

Il periodo di prova è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro resta stabilito in 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

Il lavoro giornaliero potrà essere compiuto in uno o due periodi a seconda dell'esigenze dell'azienda.

Al personale, che per le sue ordinarie mansioni, esplichi nei laboratori un lavoro discontinuo o di semplice attesa di cui al n. 5 della tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923 n. 2657 l'orario di lavoro e di 9 ore giornaliere o 54 settimanali.

Per gli apprendisti l'orario settimanale di lavoro è di 44 ore.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, consentito eccezionalmente nella misura massima di due ore giornaliere o dodici settimanali, sarà retribuito con aumento del 25% se diurno e del 40% se notturno, sul salario e sulla contingenza ragguagliati ad ore di servizio.

Agli effetti del lavoro straordinario si considerano ore notturne quelle comprese tra le ore 20 della sera e le ore 5 del mattino.

Il limite di dodici ore settimanali di lavoro straordinario può essere superato per un periodo non eccedente cinque settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario in detto periodo non superi le dodici ore settimanali.

Il personale non potrà esimersi senza giustificati motivi dal prestare normalmente lavoro straordinario entro i limiti fissati.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato.

E' ammesso il ricupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni o per periodi di minor lavoro concordati con le Organizzazioni sindacali, purchè esso sia contenuto nei limiti di una ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutto il personale, compresi gli apprendisti, godrà di un riposo settimanale di 24 ore consecutive oltre le ore di riposo normale, ai sensi di legge.

Art. 8.

TABELLA DEI TURNI

Fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro, i turni di servizio e del riposo settimanale saranno disposti dal datore di lavoro secondo le esigenze dell'azienda o dell'esercizio.

I turni anzidetti dovranno essere indicati in apposita tabella visibilmente esposta a tutto il personale.

Art. 9.

FERIE ANNUALI

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda il personale matura il diritto al godimento di ferie nella misura seguente:

— giorni 15 da uno a cinque anni di servizio prestato;

— giorni 18 da oltre cinque anni fino a dieci anni;

— giorni 21 oltre dieci anni.

Il periodo delle ferie non potrà avere inizio nei giorni di riposo, ma nel relativo periodo sono compresi i giorni festivi.

Il personale che resta nell'azienda è tenuto a sostituire nel lavoro l'assente, senza diritto a compenso e senza pregiudicare l'orario di lavoro ed il giorno di riposo settimanale.

Al personale durante le ferie è dovuta la retribuzione normale.

Le ferie sono irrinunciabili.

In caso di licenziamento, non per giusta causa, dopo sette mesi di ininterrotto servizio, nell'assunzione a tempo indeterminato, il personale avrà diritto ad un indennizzo pari a tanti dodicesimi della retribuzione prevista per le ferie.

Art. 10.

RICORRENZE FESTIVE

Sia per le festività nazionali che per quelle infrasettimanali le parti fanno esplicito riferimento alle norme di legge vigenti.

Art. 11.

SERVIZIO DI LEVA

La chiamata alle armi per empiere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo relativo con una tolleranza di giorni 30 dal giorno dall'invio in licenza illimitata od in congedo.

Il tempo trascorso in servizio militare sarà conteggiato agli effetti dell'indennità di servizio qualora il lavoratore abbia ripreso il lavoro nel termine suddetto; contrariamente il rapporto si intende risolto dal giorno della chiamata alle armi.

Analogamente non verrà computato nell'anzianità il servizio di leva allorquando il lavoratore dia le dimissioni prima del compimento del terzo mese dell'avvenuto ripristino del rapporto di lavoro.

Art. 12.

RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo trascorso alle armi sarà computato a tutti gli effetti nella anzianità di servizio.

Il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo relativo, con una tolleranza dal congedo o dall'invio in licenza illimitata di 15 giorni, nel caso di richiamo di breve durata o di un mese in caso diverso.

In caso di mancata presentazione nei termini suddetti il lavoratore sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.

Il lavoratore richiamato alle armi e che abbia riattivato il rapporto lavorativo nei termini di cui al 2° comma del presente articolo. non potrà essere licenziato prima di due mesi dalla ripresa del servizio, fatto salvo il caso di giusta causa.

Per quant'altro si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

Art. 13.

RITARDI - ASSENZE - PERMESSI

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro, ed i ritardatari sono passibili delle trattenute dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo aggravate da una multa non superiore a L. 100.

Tutte le assenze debbono essere giustificate dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di forza maggiore.

Le assenze non giustificate dànno luogo all'applicazione della trattenuta e delle penalità stabilite nel 1° comma del presente articolo. Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i cinque giorni consecutivi il rapporto si intenderà risolto con le conseguenze previste dall'articolo 26.

E' tuttavia obbligatoria la conservazione del posto al personale che prolunghi la sua assenza per sopravvenuta disgrazia familiare o per altre cause di dimostrata forza maggiore, per il tempo strettamente necessario e comunque non superiore agli otto giorni.

Il datore di lavoro nel caso di disgrazia familiare corrisponderà la retribuzione.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il personale potrà richiedere un congedo straordinario per contrarre matrimonio della durata di due settimane.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda il datore di lavoro concederà tale congedo nell'epoca scelta dal lavoratore e almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Durante il periodo di tale congedo decorre la retribuzione normale.

Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Art. 15.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per quanto riguarda la tutela fisica ed economica delle lavoratrici gestanti e puerpere si fa espresso riferimento alle norme di legge vigenti.

Art. 16.

MALATTIE

Le Organizzazioni stipulanti si propongono di costituire Casse Mutue Malattie di categoria.

Nel frattempo il trattamento del personale durante il periodo di malattia è quello previsto dalle norme di legge vigenti e dalle disposizioni statutarie dell'INAM e dagli accordi che dovessero stipularsi con il medesimo.

Il datore di lavoro pertanto ha l'obbligo di iscrivere il personale a detto Istituto il quale si sostituisce a lui nella corresponsione delle relative prestazioni durante il periodo di malattia.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia e comunque non oltre il termine di cui all'art. 13.

Al momento della ripresa del lavoro il personale deve esibire al datore di lavoro un documento rilasciato dall'Istituto da cui risulti la data di guarigione che importi il riacquisto della capacità lavorativa.

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo fra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INAM.

In caso di malattia accertata od infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso di licenziamento ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni.

Per il personale assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di ingaggio.

Se allo scadere del periodo per il quale è obbligatorio la conservazione del posto il personale non può riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intende risolto con diritto alla intera indennità di anzianità ed a quant'altro, esclusa la indennità sostitutiva di preavviso.

Il lavoratore dichiarato idoneo a riprendere il servizio dovrà farlo entro e non oltre cinque giorni.

Ove non riprenda servizio nel detto termine, il lavoratore si intende dimissionario a tutti gli effetti.

Se durante e dopo il termine per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale rientrato in servizio ricade ammalato entro un periodo di 15 giorni per una infermità avente gli stessi caratteri della malattia precedente, la malattia si intenderà continuativa ed unica agli effetti della conservazione del posto.

Art. 17.

INFORTUNI

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il personale contro gli infortuni secondo le norme di legge in vigore in materia.

Art. 18.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dovuto al personale è costituito da:

a) paga base;

b) indennità di contingenza.

La indennità di contingenza costituisce parte integrante del salario.

Le tabelle dei minimi di salario saranno fissate in sede di accordo economico integrativo provinciale.

I salari saranno pagati al personale non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di quattro giorni.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

Al personale sarà dovuta in occasione del Natale una gratifica della misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione sulla media dell'ultimo trimestre.

La gratifica di cui al comma precedente, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo il periodo di prova e prima della ricorrenza del Natale, sarà corrisposta al personale che ne abbia il diritto in ragione di tanti dodicesimi del suo importo quanti sono i mesi di servizio prestato. Parimenti si opererà nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Art. 20.

DISCIPLINA NELLE AZIENDE

I prestatori d'opera, tanto nei rapporti di lavoro, quanto in ogni altra circostanza ad esso attinente, dipendono dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Essi devono rispetto ed obbedienza e devono dare esempio di ordine e di puntualità nell'adempimento del proprio dovere, di correttezza nelle reciproche relazioni.

Essi hanno l'obbligo, in linea temporanea, di supplirsi a vicenda. Nell'interno del laboratorio non sono permessi gli schiamazzi, i giuochi, l'introduzione di bevande alcooliche, le collette, le raccolte di firme, le vendite di oggetti o di biglietti. E' fatto altresì divieto al personale di fumare nel laboratorio o di ricevere visite.

Durante il lavoro tutti coloro che attendono alla produzione non potranno allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potranno abbandonarlo durante le ore di lavoro se non debitamente autorizzati.

Gli operai licenziati o sospesi dal lavoro non potranno avere accesso nel laboratorio.

Salvo speciale permesso del datore di lavoro, o di chi ne fa le veci, non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nei laboratori in ore che non siano quelle del suo lavoro.

E' fatto dovere all'operaio osservare la più scrupolosa igiene e pulizia personale e di conservare in ottimo stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadi e in genere tutto quanto è a lui affidato per il lavoro. Egli risponderà delle perdite e dei danni eventualmente arrecati a tali oggetti e che siano a lui imputabili. Ugualmente sarà ritenuto responsabile dei danni arrecati per sua colpa alla produzione a lui affidata. L'ammontare di tali danni verrà trattenuto sul salario. In caso di contestazioni interverranno in linea conciliativa le Organizzazioni locali.

E' proibito all'operaio prestare la propria opera presso altri laboratori di pasticceria diversi da quello in cui lavora, salvo i casi di sospensione del lavoro non derivanti da punizione.

Art. 21.

SANZIONI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione al presente contratto collettivo di lavoro sarà punita a seconda della gravità della mancanza. Le punizioni possono essere le seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa che non superi, al massimo, la metà della retribuzione giornaliera;

c) sospensione dal lavoro, massima tre giorni;

d) licenziamento in tronco ai sensi dell'art. 26.

L'importo delle multe sarà versato al fondo soccorso invernale.

Art. 22.

MULTA E SOSPENSIONE

Il datore di lavoro potrà infliggere le multe al personale:

1) che abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo;

2) che fumi o introduca bevande alcooliche nel laboratorio;

3) che, senza autorizzazione del datore di lavoro, faccia collette o sottoscrizioni nell'interno della azienda;

4) che senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la sospensione.

Nei limiti di maggior gravità — come l'ubriachezza o l'assenza ingiustificata — o di recidiva nelle mancanze suindicate, il datore di lavoro potrà infliggere la sospensione di cui al comma *b*) dell'art. 21.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23.

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel cas di licenziamento da parte del datore di lavoro, quant in quella di dimissioni da parte dell'interessato, dev essere preceduta da regolare disdetta con l'osservanz dei seguenti termini di preavviso:

Prima categoria e seconda categoria giorni 15.

Terza categoria e apprendisti giorni 8.

I termini anzidetti ricorrono dal giorno successivo a quello del turno di riposo e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

Durante il preavviso al personale dovranno concedersi a richiesta due ore al giorno di libertà per la ricerca di altra occupazione.

In difetto del preavviso l'inadempiente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva costituita dalla retribuzione relativa alla data del preavviso stesso.

Nel caso che l'inadempiente sia il dipendente, il datore di lavoro avrà diritto di ritenzione immediata dell'indennità sostitutiva sulle somme che dovessero essere da lui dovute per retribuzione od altro all'interessato.

Il diritto di ritenzione potrà essere esercitato in tutte le ipotesi di mancata ripresa del servizio nei termini previsti dal presente contratto.

Il preavviso non può avere inizio nè durante la malattia nè durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Il preavviso continua a decorrere in caso di sopravvenuta malattia ed il datore di lavoro non sarà tenuto per questo a nessuna corresponsione diretta al dipendente per il periodo successivo alla scadenza del termine oltre le indennità che fossero dovute al dipendente stesso dall'INAM o altro Istituto, e fatta salva l'indennità di anzianità.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento, fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 26, oltre al preavviso o in difetto oltre all'indennità corrispondente, il dipendente che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio avrà diritto ad una indennità commisurata come segue:

a) per il periodo di anzianità precedente il 31 dicembre 1956 giorni 5 di salario e di contingenza per ogni anno di servizio prestato:

b) per i periodi di anzianità successivi al 1° gennaio 1957:

— giorni 10 di salario e contingenza per ogni anno di servizio prestato dal 1° gennaio 1957 se l'anzianità otale del dipendente supera i tre anni.

— giorni 12 di salario e contingenza per ogni anno i servizio prestato dal 1° gennaio 1957 se l'anzianità otale del dipendente supera i tre anni.

Ai fini dei computi anzidetti il giorno di stipendio, salario e contingenza sarà ottenuto dividendo il totale mensile del salario e della contingenza per 26.

Le indennità anzidette debbono essere pagate al diendente all'atto della cessazione del servizio.

In caso di cessazione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti cquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obblio di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati iquidati dal precedente proprietario.

In caso di fal[illegible]ento della ditta, il dipendente ha iritto alla indennità di preavviso e di anzianità stailite dal presente contratto per il caso di licenziamento uando questo abbia luogo, ed il complessivo suo avere arà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle orme di legge.

In caso di morte del dipendente, al coniuge o ai congiunti non oltre il quarto grado, che vivono a suo carico, spetterà l'indennità di anzianità, compreso il preavviso e fatta deduzione di quanto essi abbiano diritto a percepire da Cassa Pensioni e da Società di assicurazioni per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro.

Art. 25.

DIMISSIONI

Le dimissioni del dipendente che sia o non in servizio debbono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dall'art. 23 ferme restando in difetto le norme di cui allo stesso articolo.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, anche se non richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Al dipendente che si dimetta con regolare preavviso, fatta eccezione per il caso di giusta causa ai sensi dell'ultimo comma del presente articolo, la indennità di cui all'art. 24 sarà corrisposta invece nella misura del:

— 50 % se ha una anzianità di servizio nella stessa azienda da 2 a 10 anni;

— 75 % da 10 a 15 anni;

— 100% oltre 15 anni.

La dipendente che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio avrà diritto a tutta l'indennità prevista dall'art. 24.

Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto e con i termini previsti dall'art. 23.

La corresponsione dell'indennità per il caso previsto nei due comma precedenti dovrà essere effettuata all'atto dell'esibizione del certificato di matrimonio.

Il dipendente che si dimetta per ingiurie o per atti lesivi del suo onore o della sua dignità, commessi dal datore di lavoro, avrà diritto a percepire le indennità di anzianità e sostitutiva del preavviso.

Art. 26.

LICENZIAMENTO IN TRONCO PER GIUSTA CAUSA

Il datore di lavoro non è tenuto a dare alcun preavviso nè a corrispondere l'indennità di cui all'art. 24 al dipendente che si rende colpevole di infedeltà, abuso di fiducia, di grave insubordinazione, di atti ledenti l'onore, la dignità e gli interessi del datore di lavoro, della sua famiglia o dei suoi rappresentanti, in furti, danneggiamenti volontari al macchinario, agli attrezzi di lavoro, al materiale ricevuto in consegna, alla produzione, di fabbricazione clandestina per conto di terzi o per uso proprio nel laboratorio, che si renda recidivo in servizio nella ubriachezza, che non riprenda servizio nei termini massimi stabiliti nel presente contratto, che comunque sia colpevole di mancanze le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 27.

CERTIFICATO DI SERVIZIO E RESTITUZIONE DOCUMENTI

In caso di licenziamento o dimissioni dal servizio per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al dipendente all'atto della cessazione del servizio, nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei

reciproci diritti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato nella azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

Il datore di lavoro dovrà altresì restituire al dipendente tutti i documenti di lavoro.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le eventuali controversie individuali che dovessero sorgere sia durante il rapporto di lavoro, sia al cessare di esso, dovranno essere denunciate, prima della azione giudiziaria alle Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Con l'accordo delle parti la vertenza potrà essere deferita all'Ufficio provinciale del lavoro.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Ove dovessero sorgere controversie di carattere generale fra le Organizzazioni stipulanti, relative alla interpretazione e alla applicazione delle norme del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento, prima di qualsiasi azione, sarà affidato ad una apposita Commissione Nazionale composta dai rappresentanti delle Associazioni Nazionali anzidette e che occorrendo potranno anche richiedere l'intervento del Ministero del Lavoro.

Art. 30.

CONTRATTI NAZIONALI

Gli istituti di carattere normativo regolati dal presente contratto provvisorio dovranno essere disciplinati definitivamente solo dalle Associazioni Nazionali.

Per quanto non previsto dal presente contratto oltre alle norme di legge si fa riferimento al contratto nazionale normativo per i dipendenti da caffè, bars e pasticcerie.

Art. 31.

EFFICACIA - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto ha efficacia in tutta la provincia di Bologna.

Le parti addivengono all'accordo che qualora in sede nazionale fosse stipulato il contratto nazionale normativo di lavoro per gli addetti ai laboratori di pasticceria il presente contratto viene integralmente sostituito in tutti i suoi articoli dal contratto nazionale.

In tal caso i lavoratori non conserveranno le condizioni di miglior favore eventualmente contenute negli istituti di carattere normativo regolati dal presente contratto.

I lavoratori conservano le condizioni di miglior favore individuali e aziendali.

Art. 32.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 1957 e scadrà automaticamente con l'entrata in vigor del contratto nazionale normativo per gli addetti ai laboratori di pasticceria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1714.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Bari.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959, per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, relativi all'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visti, per la provincia di Bari:

— l'accordo collettivo 5 novembre 1952, per il personale dipendente dai laboratori di pasticceria, stipulato tra il Sindacato Pubblici Esercizi e il Sindacato Provinciale dei Lavoratori Addetti ai Laboratori di Pasticceria - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.;

— l'accordo collettivo 2 dicembre 1954, per i lavoratori pasticcieri, stipulato tra il Sindacato Pubblici Esercizi e la Lega Pasticcieri - C.G.I.L. - Bari, la C.I.S.L. - Bari -, la U.I.L. - Bari;

— l'accordo collettivo 15 luglio 1957, e relative tabelle, per gli addetti ai laboratori di pasticceria, stipulato fra la Federazione Provinciale dei Commercianti e la C.I.S.L. - Bari -, la U.I.L. - Bari -, la C.G.I.L. - Bari;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Bari, in data 23 agosto 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Bari:

— l'accordo collettivo 5 novembre 1952, relativo al personale dipendente dai laboratori di pasticceria;

— l'accordo collettivo 2 dicembre 1954, relativo ai lavoranti pasticcieri;

— l'accordo collettivo 15 luglio 1957, relativo agli addetti ai laboratori di pasticceria;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Bari.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 58. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 5 NOVEMBRE 1952 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI BARI

Il giorno 5 novembre 1952 presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di Bari, rappresentato dal Capo Sezione Vertenze dott. *Antonio Serrone*; su invito dello stesso Ufficio, in esito a richiesta d'intervento avanzata dalla F.I.L.I.A. della C.G. I.L., per una revisione della misura in atto della gratifica natalizia e delle ferie al personale dipendente dai laboratori di pasticceria della provincia di Bari;

tra

il SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI aderente alla Federazione Commercianti della provincia di Bari, rappresentato dal Presidente dott. *Vito Scalera*, assistito dal sig. *Umberto De Giglio* della Federazione stessa,

e

il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI addetti ai laboratori di pasticceria della C.G.I.L., rappresentato dal Segretario sig. *Gabriele Spalla*, assistito dal Segretario della F.I.L.I.A. sig. *Orfeo Mannocci*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. Bari, rappresentata dal sig. *Onofrio Nardelli*;

si è addivenuti al seguente accordo, che ha decorrenza ed effetto dal 1° novembre corrente:

Art. 1.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia, corrisposta allo stato nella misura stabilita per l'anno 1947, giusta accordo stipulato presso l'Ufficio Regionale del Lavoro in data 13 marzo 1948, subisce un aumento del 15% per tutti i lavoratori qualificati, apprendisti e non qualificati.

Art. 2.

FERIE

All'operaio che abbia compiuto un anno di servizio presso la stessa azienda, spetta un congedo annuale retribuito pari a 10 giorni; per gli apprendisti: fino al secondo anno di apprendistato, tale congedo è di 5 giorni, al terzo anno è di giorni 6.

Durante il turno delle ferie, il personale che resta nei laboratori sostituirà, in quanto possibile, il personale assente, senza diritto ad alcun compenso, fermo l'orario di lavoro.

Le ferie saranno corrisposte dal datore di lavoro nell'epoca di minor lavoro, regolandone eventualmente la concessione in non più di due periodi, in modo da non intralciare il normale andamento del lavoro, pur tenendo presente il desiderio del prestatore d'opera.

In caso di licenziamento o di dimissioni nel corso dell'anno, spetteranno all'operaio tanti dodicesimi dell'importo dell'intero periodo di ferie per quanti sono mesi di servizio prestato nell'azienda.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 DICEMBRE 1954 PER I LAVORANTI PASTICCIERI DELLA PROVINCIA DI BARI

L'anno 1954 il giorno 2 del mese di dicembre alle ore 12 in Bari presso l'Ufficio Regionale del lavoro e della Massima Occupazione rappresentato dal Capo Sezione Vertenze dott. *Antonio Serrone;* su invito dello stesso Ufficio, in esito a richiesta di intervento avanzata dalla Camera Confederale del Lavoro, Bari, per l'esame e la possibile bonaria definizione della controversia in atto relativamente a richieste di carattere salariale e normativo avanzate dai lavoranti pasticcieri di questa provincia;

sono intervenuti

per il SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI della Federazione Commercianti, Bari, il sig. *Umberto De Giglio;*

per la LEGA PASTICCIERI della C.G.I.L. - Bari, il Segretario sig. *Gabriele Spalla,* assistito dal Segretario della FEDERAZIONE LAVORATORI ALBERGO E MENSA, Bari, sig. *Lupoli Fausto* e dal sig. *Pasquale Saracino* della Camera Confederale del Lavoro, Bari;

per la C.I.S.L. - Bari, il sig. *Onofrio Nardelli;*

per la U.I.L. - Bari, il sig. *Carlo Italiano.*

Dopo ampia e cordiale discussione, le parti come sopra costituite convengono che a far tempo dall'anno in corso la gratifica natalizia dei lavoranti pasticcieri di questa provincia sarà ragguagliata ad una mensilità di retribuzione globale, con esclusione soltanto, della indennità di caropane.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 LUGLIO 1957 PER GLI ADDETTI AI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI BARI

L'anno 1957, il giorno 15 del mese di luglio, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione in Bari, rappresentato dal Capo Sezione Contratti rag. *Caporizzi Guido;* su invito dello stesso Ufficio, si sono riuniti in rappresentanza delle rispettive Organizzazioni Sindacali i seguenti signori:

il comm. *Umberto De Giglio*, Vice Direttore della Federazione dei Commercianti in rappresentanza della FEDERAZIONE DEI COMMERCIANTI della provincia di Bari;

il sig. *Onofrio Nardelli*, in rappresentanza della C.I.S.L. - Bari;

il sig. *Antonio Riccardi*, in rappresentanza della U.I.L. - Bari;

il sig. *Angelo Casadibari*, in rappresentanza della C.G.I.L. - Bari, assistito dal sig. *Taccarelli Saverio;*

per la ricognizione delle retribuzioni dei lavoranti pasticcieri addetti ai laboratori di pasticceria del Capoluogo e dei Comuni della provincia di Bari, dal 1° marzo 1954 al 1° agosto 1956 e tuttora in vigore.

Dopo attento esame delle singole voci con il confronto dei conteggi predisposti si è proceduto alla stesura delle tabelle delle predette retribuzioni che sono state controfirmate dai convenuti e formano quindi parte integrante del presente verbale.

Va precisato, ad ogni buon fine, che alla retribuzione complessiva risultante alla data del 1° agosto 1956 va aggiunta la *indennità di caropane* nella misura mensile di L. 520.

A - CAPOLUOGO

QUALIFICHE	Retribuzione complessiva al 1° marzo 1954	Retribuzione complessiva al 1° dicembre 1955	Retribuzione complessiva al 1° maggio 1956	Ulteriori variazioni di contingenza dal 1° giugno 1956 al 1° agosto 1956	Retribuzione al 1° agosto 1956
1° Pasticciere					
Superiori ai 20 anni	41 947	45 136	47 666	1 313	48 979
2° Pasticciere					
Superiori ai 20 anni	30 482	34 560	37 578	1 170	38 748
18 - 20 anni	30 378	34 417	37 423	1 131	38 554
3° Pasticciere					
Superiori ai 20 anni	23 989	27 360	29 787	1 118	30 905
18 - 20 anni	23 795	27 075	29 466	1 040	30 506
16 - 18 anni	23 182	26 215	28 493	819	29 314
Gelatiere per la sola stagione:					
Superiori ai 20 anni	30 604	34 694	37 722	1 170	28 892
18 - 20 anni	30 503	34 554	37 571	1 131	38 702
16 - 18 anni	30 146	34 033	36 980	988	37 968
Apprendisti:					
1° anno inferiori ai 16 anni	7 615	8 948	9 790	650	10 440
16 - 18 anni	9 701	11 386	12 479	819	13 298
18 - 20 anni	10 974	12 972	14 234	1 040	15 274
2° anno 16 - 18 anni	10 306	12 052	13 199	819	14 018
18 - 20 anni	11 579	13 638	14 954	1 040	15 994
Superiori ai 20 anni	12 312	14 516	15 916	1 118	17 034
3° anno 16 - 18 anni	10 911	12 717	13 917	819	14 736
18 - 20 anni	12 184	14 303	15 672	1 040	16 712
Superiori ai 20 anni	12 917	15 181	16 634	1 118	17 752
Rimanente personale non qualificato (donne):					
Superiori ai 20 anni	12 083	14 063	15 371	871	16 242
18 - 20 anni	9 236	10 803	11 836	728	12 564

della provincia con popolazione superiore ai 40 mila abitanti (minimi di paga del Capoluogo ridotti del 20 %).

QUALIFICHE	Retribuzione complessiva al 1° marzo 1954	Retribuzione complessiva al 1° dicembre 1955	Retribuzione complessiva al 1° maggio 1956	Ulteriori variazioni di contingenza dal 1° giugno 1956 al 1° agosto 1956	Retribuzione al 1° agosto 1956
1° Pasticciere					
Superiori ai 20 anni	34 247	37 051	39.177	1.313	40.490
2° Pasticciere					
Superiori ai 20 anni	25 035	28 568	31.106	1.170	32.276
18 - 20 anni	24 930	28 424	30.951	1.131	32.082
3° Pasticciere					
Superiori ai 20 anni	19 805	22 758	24.817	1.118	25.935
18 - 20 anni	19 610	22 472	24.494	1.040	25.534
16 - 18 anni	18 997	21 612	23.523	819	24.342
Gelatiere per la sola stagione:					
Superiori ai 20 anni	25 104	28 644	31.188	1.170	32.358
18 - 20 anni	25 003	28 504	31.037	1.131	32.168
16 - 18 anni	24 646	27 983	30.446	988	31.434
Apprendisti:					
1° anno inferiori ai 16 anni	6 432	7 647	8.385	650	9.035
16 - 18 anni	8 193	9 727	10.688	819	11.507
18 - 20 anni	9 328	11 162	12.280	1.040	13.320
2° anno 16 - 18 anni	8 677	10 260	11.263	819	12.082
18 - 20 anni	9 812	11 694	12.854	1.040	13.894
Superiori ai 20 anni	10 436	12 452	13.687	1.118	14.805
3° anno 16 - 18 anni	9 161	10 792	11.838	819	12.657
18 - 20 anni	10 296	12 226	13.429	1.040	14.469
Superiori ai 20 anni	10 920	12 984	14.261	1.118	15.379
Rimanente personale non qualificato (donne):					
Superiori ai 20 anni	10 130	11 915	13.051	871	13.922
18 - 20 anni	7 779	9 200	10.104	728	10.832

C - Retribuzioni complessive per addetti ai laboratori di pasticceria dei comuni della provincia con popolazione inferiore ai 40 mila abitanti (minimi di paga del Capoluogo ridotti del 30 %).

QUALIFICHE	Retribuzione complessiva al 1° marzo 1954	Retribuzione complessiva al 1° dicembre 1955	Retribuzione complessiva al 1° maggio 1956	Ulteriori variazioni di contingenza dal 1° giugno 1956 al 1° agosto 1956	Retribuzione al 1° agosto 1956
1° *Pasticciere:*					
Superiori ai 20 anni	30.397	33.009	34.932	1.313	36.245
2° *Pasticciere:*					
Superiori ai 20 anni	22.312	25.573	27.872	1.170	29.042
18 – 20 anni	22.207	25.429	27.716	1.131	28.847
3° *Pasticciere:*					
Superiori ai 20 anni	17.713	20.457	22.332	1.118	23.450
18 – 20 anni	17.518	20.171	22.009	1.010	23.019
16 – 18 anni	16.905	19.310	21.037	819	21.856
Gelatiere per la sola stagione:					
Superiori ai 20 anni	22.354	25.619	27.921	1.170	29.091
18 – 20 anni	22.253	25.479	27.770	1.131	28.901
16 - 18 anni	21.896	24.958	27.179	988	28.167
Apprendisti:					
1° anno inferiori ai 16 anni	5.841	6.997	7.683	650	8.333
16 – 18 anni	7.439	8.898	9.792	819	10.611
18 – 20 anni	8.506	10.257	11.302	1.040	12.342
2° anno 16 – 18 anni	7.862	9.363	10.295	819	11.114
18 – 20 anni	8.929	10.723	11.805	1.040	12.845
Superiori ai 20 anni	9.498	11.420	12.572	1.118	13.690
3° anno 16 – 18 anni	8.286	9.830	10.799	819	11.618
18 – 20 anni	9.353	11.189	12.309	1.040	13.349
Superiori ai 20 anni	9.921	11.885	13.074	1.118	14.192
Rimanente personale non qualificato (donne):					
Superiori ai 20 anni	9.154	10.842	11.892	871	12.763
18 – 20 anni	7.049	8.397	9.237	728	9.965

D - Retribuzioni complessive per addetti ai laboratori di pasticceria dei comuni della provincia con popolazione inferiore ai 15 mila abitanti (minimi di paga per i comuni con popolazione inferiore ai 40 mila abitanti - integrazione di contingenza nella misura prevista per la zona territoriale B 2).

QUALIFICHE	Retribuzione complessiva al 1° marzo 1954	Retribuzione complessiva al 1° dicembre 1955	Retribuzione complessiva al 1° maggio 1956	Ulteriori variazioni di contingenza dal 1° giugno 1956 al 1° agosto 1956	Retribuzione al 1° agosto 1956
1° *Pasticciere:*					
Superiori ai 20 anni	29.882	32.304	34.151	1.105	35.256
2° *Pasticciere:*					
Superiori ai 20 anni	21.818	24.886	27.087	988	28.075
18 – 20 anni	21.744	24.762	26.954	962	27.916
3° *Pasticciere:*					
Superiori ai 20 anni	17.249	19.803	21.598	936	22.534
18 – 20 anni	17.085	19.566	21.328	871	22.199
16 – 18 anni	16.577	18.835	20.496	689	21.185
Gelatiere per la sola stagione:					
Superiori ai 20 anni	21.882	24.957	27.164	988	28.152
18 – 20 anni	21.810	24.835	27.032	962	27.994
16 – 18 anni	21.496	24.389	26.533	858	27.381
Apprendisti:					
1° anno inferiori ai 16 anni	5.584	6.629	7.272	546	7.818
16 – 18 anni	7.124	8.437	9.266	689	9.955
18 – 20 anni	8.091	9.672	10.642	871	11.513
2° anno 16 – 18 anni	7.548	8.903	9.770	689	10.459
18 – 20 anni	8.511	10.138	11.146	871	12.017
Superiori ai 20 anni	9.055	10.790	11.864	936	12.800
3° anno 16 – 18 anni	7.971	9.369	10.273	689	10.962
18 – 20 anni	8.938	10.604	11.649	871	12.520
Superiori ai 20 anni	9.478	11.255	12.366	936	13.302
Rimanente personale non qualificato (donne):					
Superiori ai 20 anni	8.810	10.334	11.329	741	12.070
18 – 20 anni	6.763	7.983	8.762	624	9.386

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1715.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Taranto.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959 per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, relativi all'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto l'accordo collettivo 18 maggio 1951, per gli addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Taranto, stipulato tra la Categoria Esercenti Caffè, Bars ed Esercizi Similari e il Sindacato Provinciale Lavoratori di Alberghi e Pubblici Esercizi - C.I.S.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Taranto, in data 20 novembre 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo 18 maggio 1951, relativo agli addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Taranto, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Taranto.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 aprile 1962
Atti del Governo, registro n. 145, foglio n. 48. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 18 MAGGIO 1951 PER GLI ADDETTI AI LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI TARANTO

L'anno 1951, il giorno 18 del mese di maggio presso la sede dell'Associazione dei commercianti e rappresentanti della provincia di Taranto,

tra

signori grand'uff. *Francesco Messinese,* Presidente della CATEGORIA ESERCENTI CAFFE' BAR ED ESERCIZI SIMILARI, rag. *Greco Emanuele,* Vice Presidente, *Pignatelli Umberto, Pantano Arturo, Panarelli Ettore, Punzi Francesco, Basile Angelo,* Consiglieri, assistiti dal signor *Silvestro Macchitella,* Vice Segretario Generale dell'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI

e

il sig. *La Costa Mario,* Segretario Provinciale del SINDACATO LAVORATORI DI ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI aderente alla C.I.S.L. assistiti dalla Commissione dei lavoratori *Pisa Nicola, Di Turo Cosimo, Lato Giovanni, Miolla Stefano,* nonchè dal sig. *Teodoro Magurano* Segretario della F.I.S.A.C. Provinciale e *Pupino Alberto* Segretario Sindacale della U.S.P.;

si è stipulato il presente accordo economico aggiuntivo al contratto provinciale integrativo di lavoro per gli addetti ai laboratori di pasticceria della provincia di Taranto.

Art. 1.

TABELLA SALARIALE

Primo pasticciere con mansioni di capo laboratorio: rimangono in atto le paghe di fatto percepite dagli stessi.

		Paga base
1° pasticciere	L.	20.600
2° pasticciere	»	16.600
3° pasticciere superiore ai 22 anni	»	9.600
3° pasticciere da 20 a 22 anni	L.	5.600
3° pasticciere da 18 a 20 anni	»	4.720
3° pasticciere da 16 a 18 anni	»	3.840

Tutto il restante personale:

oltre i 20 anni	»	4.800
dai 18 ai 20 anni	»	4.720
dai 16 ai 18 anni	»	3.840
dai 14 ai 16 anni	»	2.400

CONTINGENZA

In aggiunta alla paga base sopra riportata i datori di lavoro corrisponderanno ai propri dipendenti una indennità giornaliera di contingenza nella misura qui appresso specificata.

Uomini di età superiore ai 20 anni	L.	400
Uomini di età da 18 a 20 anni	»	280
Uomini di età da 16 a 18 anni	»	160
Uomini di età da 14 a 16 anni	»	100

Art. 2.

I minimi di paga sopra indicati si intendono stabiliti per 26 giornate lavorative di otto ore ciascuna.

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore che si intendono mantenute.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto andrà in vigore con effetto dal 1° gennaio 1951 e seguirà le sorti del Contratto nazionale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1716.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla lavorazione della foglia di tabacco nei magazzini generali dei concessionari speciali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 8 luglio 1960, per i lavoratori addetti alla lavorazione della foglia di tabacco nei magazizni generali dei concessionari speciali, stipulato tra l'Associazione Produttori Tabacchi Italiani, l'Azienda Tabacchi Italiani e il Sindacato Nazionale Tabacchine - C.G.I.L. -, il Sindacato Nazionale Maestranze Addette alla Lavorazione della Foglio di Tabacco - C.I.S.L. -, con la assistenza della Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli, il Sindacato Nazionale Lavoratori della Foglia di Tabacco, con l'assistenza dell'Unione Italiana Lavoratori; e, in pari data, tra l'Associazione Produttori Tabacchi Italiani, l'Azienda Tabacchi Italiani e il Sindacato Nazionale Maestranze Tabacchine - C.I.S.Na.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 163 in data 14 giugno 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previlenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 8 luglio 1960, relativo ai lavoratori addetti alla lavorazione della foglia di tabacco nei magazzini generali dei concessionari speciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti alla lavorazione della foglia di tabacco nei magazzini generali dei concessionari speciali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *aprile* 1962
Atti del Governo, registro n. 145, *foglio n.* 38. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 8 LUGLIO 1960 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DELLA FOGLIA DI TABACCO NEI MAGAZZINI GENERALI DEI CONCESSIONARI SPECIALI

L'anno millenovecentosessanta, il giorno otto del mese di luglio, in Roma,

tra

l'Associazione Produttori Tabacchi Italiani (A.P.T.I.) rappresentata dal Presidente on. *Giuseppe Codacci Pisanelli*, assitito dal Direttore Generale dell'Associazione e dalle Delegazioni dei Gruppi Compartimentali;

l'Azienda Tabacchi Italiani (A.T.I.), rappresentata dal Segretario Generale dott. *Licio Vittorini*

e

il Sindacato Nazionale Tabacchine aderente alla C.G.I.L. rappresentato dalla Segretaria Nazionale del Sindacato Tabacchine sig.ra *Ernestina Solieri*, dai signori *Del Punta Enzo*, *Vinciguerra Michelina*, *Malinconico Lucia*, *Scipione Antonio*, membri della Segreteria Nazionale del Sindacato; dal prof. *Ansanelli Vincenzo*, Segretario Generale della FILZIAT, dai sigg. *Guastaloca Ilario*, *Mannocci Orfeo*, rag. *Gianfagna Andrea*, *Ricci Ilario* della Segreteria della FILZIAT;

il Sindacato Nazionale Maestranze addette alla lavorazione della foglia di tabacco, aderente alla C.I.S.L., rappresentato dalla Segretaria Nazionale dott. *Maria Palladini-Foschini*, dalla sig.na *Graziella Madaro* e dal sig. *Alfonso Sartori*, Vice Segretari Nazionali, dalla sig.ra *Consiglia Settembrini* in rappresentanza del Sindacato Provinciale di Salerno; assistiti dall'on. *Amos Zanibelli*, Segretario Generale della FISBA, dai Segretari Nazionali della FISBA *Giovanni Simonte* e *Idolo Marcone* e dai sigg. *William Romanini*, onorevole *Vincenzo Marotta*; dott. *Rolando Cian*, sig. *Roberto Romei*, sig.na *Luisa Biselli*;

presenti l'on. *Bruno Storti*, Segretario Generale della CISL e l'on. *Enrico Parri*, Segretario Confederale per il settore Terra della C.I.S.L.;

il Sindacato Nazionale lavoratori della foglia di tabacco aderente alla U.I.L., rappresentato dal Segretario Nazionale sig. *Paolo Tisselli*, dal dott. *Vittore Vezzoli*, assistiti dal Segretario Generale della U.I.L. Terra *Aride Rossi*, dal Segretario Generale della U.I.L. *Italo Viglianesi* e dal Segretario Nazionale delia U.I.L. *Raffaele Vanni*.

L'anno millenovecentosessanta, il giorno otto del mese di luglio, in Roma,

tra

l'Associazione Produttori Tabacchi Italiani (A.P.T.I.) rappresentata dal Presidente on. *Giuseppe Codacci Pisanelli*, assistito dal Direttore Generale dell'Associazione e dalle Delegazioni dei Gruppi Compartimentali;

l'Azienda Tabacchi Italiani (A.T.I.), rappresentata dal Segretario Generale dott. *Licio Vittorini*

e

il Sindacato Nazionale Maestranze Tabacchine della C.I.S.N.A.L. in persona della Segretaria Nazionale dott. *Adriana Palomby*, rappresentata per delega dall'avv. *Nicola Fazio* della Segreteria Nazionale della C.I.S.N.A.L.-Terra, assistito dal sig. *Verledo Guidi*, Segretario Confederale, Dirigente il servizio sindacale della C.I.S.N.A.L.;

rilevata l'opportunità di rinnovare il Contratto nazionale di lavoro stipulato in Roma il 13 maggio 1958;

confermato che il settore della lavorazione della foglia di tabacco nei Magazzini generali deve essere considerato come un settore a se stante, avendo esso ben determinate caratteristiche di autonomia;

si è stipulato il presente *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Maestranze addette alla lavorazione della foglia di tabacco nei Magazzini generali dei Concessionari Speciali.*

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro si compone di quattro parti e precisamente:

Parte prima: Accordo normativo;
Parte seconda: Accordo salariale;
Parte terza: Accordo nazionale di scala mobile;
Parte quarta: Accordo per le Assicurazioni Sociali.

PARTE PRIMA

ACCORDO NORMATIVO

Art. 1.

APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale regola i rapporti di lavoro tra i Concessionari Speciali per la coltivazione del tabacco e le Maestranze addette alla lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto.

Per la fase della lavorazione della foglia allo stato verde, si applicherà il trattamento salariale stabilito per il settore agricolo, riconoscendo per le feste nazionali, festività infrasettimanali, gratifica natalizia, mutualità, previdenza, assegni familiari, ecc., il trattamento previsto per la lavorazione della foglia secca allo stato sciolto di cui al presente contratto a quella mano d'opera assunta specificatamente dai Concessionari per la essiccazione della foglia verde che avviene presso i magazzini generali.

(Vedi « Norme di interpretazione dell'Accordo normativo » - lettera *A*).

Art. 2.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo nazionale ha valore dal 1° ottobre 1959 al 30 settembre 1962. Successivamente, si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, se una delle parti non lo disdirà a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno tre m[illegible]i prima della data della sua scadenza.

Anche quando sarà denunziato continuerà [illegible]odurre i suoi effetti, pur dopo la scadenza, fino [illegible] stipulazione di un nuovo Contratto collettivo.

Art. 3.

ASSUNZIONE DELLA MANO D'OPERA

L'assunzione della mano d'opera avverrà attraverso l'Ufficio di collocamento secondo le vigenti disposizioni contemplate nella legge 29 aprile 1949, n. 264.

Il datore di lavoro nell'assunzione della mano d'opera per la quale è data facoltà di richiesta nominativa dovrà dare la precedenza ai dipendenti delle due ultime campagne.

Art. 4.

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro che fa fede del superato periodo di apprendistato e delle campagne di lavoro effettuate;

2) tessera o libretto dell'assicurazione sociale, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente;

4) libretto di iscrizione all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le malattie

L'Azienda rilascerà ricevuta per i documenti lasciati in deposito.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza e dimora, a notificare i successivi mutamenti e a consegnare, dopo l'assunzione, il certificato di famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 5.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge vigenti in materia e specificatamente la legge 26 aprile 1934, n. 653 e susseguenti modifiche, che disciplinano l'assunzione e lo impiego delle donne e dei fanciulli nelle varie branche di lavoro.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

Le maestranze sono soggette ad un periodo di prova non superiore ad una settimana, durante il quale è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, con il solo pagamento della retribuzione delle effettive giornate di lavoro effettuate.

Alle maestranze, dopo il periodo di prova, il datore di lavoro deve corrispondere la paga stabilita negli accordi salariali per la categoria alla quale il lavoratore viene assegnato.

Il lavoratore che non viene confermato, o che non crede di accettare le condizioni fissategli, riceverà il pagamento delle giornate di lavoro compiute, in base alla paga stabilita negli accordi salariali per la categoria nella quale ha prestato la sua opera e non avrà diritto ad altro indennizzo.

E' esente dal periodo di prova il lavoratore che ha lavorato in campagne precedenti presso lo stesso datore di lavoro.

Non sono soggette a periodo di prova le operaie assunte nominativamente.

Art. 7.

APPRENDISTATO

Il lavoratore, qualunque sia l'età, ma comunque non inferiore ai 14 anni, che non ha mai prestato la sua opera nella lavorazione del tabacco, è ammesso ad un periodo di apprendistato non superiore a tre settimane, dopo di che deve essere assegnato alla categoria per la quale è stato assunto.

L'apprendista che ha superato i primi dieci giorni ha diritto di compiere l'intero periodo di cui al primo comma, salvo che incorra in sanzioni disciplinari di cui all'art. 36.

Il passaggio da una categoria all'altra nell'Azienda avverrà senza altro periodo di apprendistato.

Per quanto non sia previsto nel presente articolo valgono le norme della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro per la fase secca è di sette ore giornaliere e dovrà essere fissata dall'Azienda ed esposta in apposita tabella da affiggere secondo le norme di legge.

Il tempo impiegato nel corso dell'orario normale, per gli spostamenti da un locale all'altro per necessità di lavoro, deve essere considerato come lavoro effettivo.

(Vedi « Norme di interpretazione dell'Accordo normativo » - lettera *B*).

Art. 9.

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora la Azienda trattenga i lavoratori nello stabilimento, questi avranno diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Qualora per avversità atmosferiche o per altre cause di forza maggiore non sia possibile iniziare il lavoro, alle maestranze regolarmente presentatesi verrà corrisposta una indennità ragguagliata a n. 2 ore di lavoro.

Tale indennità non compete se le maestranze sono state tempestivamente preavvertite.

Art. 10.

CONTROLLO DI PRESENZA

Sarà considerato assente qualsiasi lavoratore che non sia in condizioni di far constatare la sua presenza nello stabilimento.

Durante il lavoro nessun lavoratore dovrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, nè allontanarsi dallo stabilimento senza regolare autorizzazione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento dovrà essere richiesto dal lavoratore al datore di lavoro o a chi per esso.

Art. 11.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate direttamente al datore di lavoro o a chi per esso, il primo giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo casi di impossibilità.

Art. 12.

PERMESSI PER NECESSITÀ FAMILIARI

Per importanti necessità familiari, al lavoratore dovrà essere concesso il permesso di allontanarsi dallo stabilimento, con facoltà dell'Azienda di trattenere il salario corrispondente al periodo di sospensione dal lavoro.

Art. 13.

PERMESSI PER DIRIGENTI SINDACALI

Ai lavoratori che siano dirigenti di Organizzazioni sindacali del settore (vedi dichiarazione a verbale) saranno concessi, salvo inderogabili esigenze della lavorazione, brevi permessi non retribuiti, per il disimpegno delle loro funzioni di organizzatori, che eccezionalmente dovessero svolgersi durante l'orario di lavoro. I permessi dovranno essere espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette (1).

Art. 14.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore riconosciuta per l'interruzione di lavoro, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro compiuto oltre l'orario normale fissato dall'art. 8, viene considerato lavoro straordinario e non può protrarsi per più di due ore al giorno o dodici ore settimanali, tranne per il periodo di ricevimento del tabacco o per operazioni riconosciute improrogabili dalle parti.

Le ore straordinarie devono essere remunerate con la paga oraria globale maggiorata delle seguenti percentuali:

lavoro straordinario feriale diurno, per l'ottava ora 20 %, per le ore successive 30 %;

lavoro straordinario feriale notturno 35 %;

lavoro straordinario festivo diurno 35 %;

lavoro straordinario festivo notturno 45 %.

Queste maggiorazioni non possono cumularsi, ma la maggiore assorbe sempre la minore.

Il lavoro notturno è quello che si svolge dalle ore 22 alle ore 5.

Art. 16.

COTTIMO

E' vietata ogni forma di cottimo.

Art. 17.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi costitutivi della retribuzione sono:

a) paga base, comprensiva di indennità di mensa e di quote di scala mobile:

b) indennità di caropane per gli aventi diritto (1);

c) eventuale terzo elemento.

---

(1) Vedi dichiarazione a verbale.

Art. 18.

PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

Il pagamento delle retribuzioni deve essere effettuato dal datore di lavoro al lavoratore, settimanalmente o quindicinalmente a seconda delle consuetudini della Azienda, a mezzo di apposita busta che dovrà recare chiaramente gli elementi che costituiscono la retribuzione ad economia, lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro di recupero, multe, ecc. (in conformità delle norme della legge 5 gennaio 1953, n. 4).

Art. 19.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale, il quale dovrà cadere normalmente di domenica.

A) Per tute le giornate festive nazionali e infrasettimanali sottoelencate, nonchè per quella del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro, l'Azienda è tenuta a corrispondere ai lavoratori da essa dipendenti, ancorchè non vi sia prestazione d'opera, la normale retribuzione globale giornaliera.

B) Se nelle suddette festività nazionali, infrasettimanali e del Santo Patrono vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta ai lavoratori, oltre alla retribuzione normale anzidetta, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con un minimo di 4 ore. A norma della Legge 27 maggio 1949, n. 260 (artt. 2 e 5) e della Legge 31 marzo 1954, n. 90 (art. 3), alla retribuzione corrispondente alle ore di lavoro prestate deve essere applicata — per le festività nazionali e infrasettimanali di cui alla citata Legge n. 260 — la maggiorazione per il lavoro festivo.

Festività nazionali

25 aprile - Anniversario Liberazione;
1° maggio - Festa del lavoro;
2 giugno - Fondazione della Repubblica;
4 novembre - Vittoria guerra 1915-1918.

Festività infrasettimanali

1° gennaio - Capodanno;
6 gennaio - Epifania;
19 marzo - S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione di N. S.;
Corpus Domini;
29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
15 agosto - Assunzione di Maria;
1° novembre - Tutti i Santi;
8 dicembre Immacolata Concezione;
25 dicembre - Santo Natale;
26 dicembre - Santo Stefano;

Festa del Patrono del luogo.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, il lavoratore avrà diritto a otto giorni di permesso e ad un assegno di congedo matrimoniale di importo corrispondente alla retribuzione di otto giornate.

L'assegno di congedo matrimoniale sarà pagato dal datore di lavoro, il quale ne computerà l'importo a conguaglio con il contributo assegni familiari.

Art. 21.

TRATTAMENTO OPERAIE GESTANTI

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri valgono le norme di legge.

Art. 22.

FERIE

Al lavoratore spettano, durante il periodo di ciascuna campagna, due giorni di ferie retribuiti per ogni mese di ininterrotto servizio.

Compiuto almeno un mese di servizio, la frazione di mese superiore ai quindici giorni si considera come mese compiuto.

Agli effetti, di quanto sopra non dovrà computarsi qualsiasi assenza non giustificata, nonchè le sospensioni di lavoro che abbiano durata superior a 6 giorni feriali.

Il lavoratore che per esigenze dell'azienda non usufruisse delle ferie spettantigli avrà il diritto alla retribuzione di altrettante giornate.

Il lavoratore ha diritto di chiedere — in occasione dei normali periodi di paga — anticipi sull'importo delle ferie maturate.

Art. 23.

GRATIFICA NATALIZIA

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore, a titolo di gratifica natalizia, una giornata della retribuzione globale di fatto per ogni quattordicina di servizio prestata o frazione di essa superiore ad una settimana.

Art. 24.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni sociali valgono le disposizioni di legge e le norme di cui all'accordo allegato.

Art. 25.

ASSEGNI FAMILIARI

Per gli assegni familiari valgono le norme della gestione speciale per i lavoratori della foglia di tabacco di cui alla legge 27 marzo 1952, n. 348 e della circolare n. 16000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

In ogni caso di malattia accertata, al prestatore di opera competerà la assistenza prevista dall'Istituto Nazionale Assicurazione Malattie, in conformità della legge 27 marzo 1952, n. 348 e della circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 11659/C. U. in data 26 marzo 1949 (il testo della legge e della circolare è riportato negli allegati al presente Contratto).

Durante la malattia il datore di lavoro è tenuto a conservare il posto al lavoratore.

Art. 27.

PRONTO SOCCORSO

Il datore di lavoro deve provvedere a che nello stabilimento non manchi l'attrezzatura per praticare i primi urgenti soccorsi al lavoratore, in caso di incidenti, infortuni o qualsiasi altra evenienza.

Art. 28.

CAMERA DI ALLATTAMENTO

Il datore di lavoro deve tenere a disposizione nello stabilimento un locale con l'adeguata attrezzatura, per permettere alle lavoratrici di provvedere all'allattamento dei propri bambini, senza bisogno di allontanarsi dall'Azienda.

Art. 29.

MENSE AZIENDALI

Le Aziende provvederanno alla istituzione di una mensa aziendale o, in sostituzione, alla corresponsione a ciascun dipendente dell'indennità giornaliera inclusa nella paga base di cui all'art. 17, la cui misura è fissata in L. 40.

Nel caso di istituzione della mensa, l'indennità di cui sopra verrà detratta dalla retribuzione.

L'indennità stessa opererà comunque sugli istituti contrattuali.

Art. 20.

PRESTAZIONI

Quando la dislocazione dei locali di uso delle celle a caldo per il prosciugamento del tabacco cernito esige di proteggere da forti sbalzi di temperatura i lavoratori addettivi, il datore di lavoro terrà a disposizione coperte di lana in congruo numero.

Art. 31.

INDUMENTI DI LAVORO

Le Aziende con superficie autorizzata di oltre 80 ettari dovranno fornire ai dipendenti camice per le donne e tuta per gli uomini. Tali indumenti restano di proprietà dell'Azienda. I dipendenti sono tenuti alla loro buona conservazione (1).

(1) Vedi dichiarazione a verbale.

Art. 32.

IGIENE DEI LOCALI

Il datore di lavoro è tenuto a mantenere i locali adibiti alla lavorazione del tabacco nelle migliori condizioni igieniche possibili, in base alle norme di legge e alle disposizioni della Direzione Generale dei Monopoli, e segnatamente dotare gli stabilimenti di gabinetti di decenza particolarmente attrezzati per l'uso femminile e con acqua corrente, ove sia possibile l'allacciamento all'acquedotto.

Art. 33.

LAVORI PESANTI

Per l'impiego delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge. In particolare le donne e i giovani inferiori ai 18 anni non potranno essere adibiti ai lavori pesanti che richiedono uno sforzo fisico sproporzionato alla loro costituzione.

Art. 34.

CONSERVAZIONE MATERIALI E ATTREZZI

E' preciso obbligo del prestatore d'opera conservare in buono stato le macchine, gli arnesi, gli attrezzi, i mobili ed in genere tutto quanto è a lui affidato e messo a sua disposizione, senza portare modificazione alcuna se non dopo averne ottenuta la autorizzazione del datore di lavoro.

Il lavoratore risponde delle eventuali perdite o danni arrecati a tali oggetti per sua colpa accertata e il relativo importo gli verrà trattenuto sulla paga.

Art. 35.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualsiasi visita che fosse necessaria, sia allo scopo di inventario degli oggetti affidatigli, sia allo scopo di controllo all'uscita dallo stabilimento.

Art. 36.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione al presente accordo collettivo di lavoro e gli atti che perturbino l'andamento normale dell'azienda commessi dal lavoratore sono puniti, secondo la gravità della mancanza, nel seguente modo:

1) con la multa da un settimo ad un quarto della paga globale giornaliera nei seguenti casi:

a) disubbidienza recidiva e continuata;

b) incuria nell'esecuzione delle proprie mansioni;

c) ubriachezza;

d) assenza ingiustificata dall'azienda fino a due giorni;

e) abbandono o assenza temporanea ingiustificata dal posto di lavoro;

f) ritardi abituali all'inizio del lavoro, sospensione o anticipazione della cessazione del lavoro;

g) atti che rechino pregiudizio alla disciplina dello stabilimento;

2) con la sospensione dal lavoro e dalla paga fino ad una settimana per i seguenti motivi:

a) assenza ingiustificata superiore a tre giorni;

b) risse nello stabilimento;

c) atti che rechino pregiudizio alla sicurezza dello stabilimento, nonchè al normale e regolare andamento del lavoro;

d) minacce gravi verso il datore di lavoro o chi per esso;

3) con il licenziamento in tronco per i seguenti motivi:

a) in caso di recidiva alle mancanze contemplate alle lettere *a*) *b*) *c*) del comma precedente;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale di lavorazione ed a qualsiasi altra cosa di proprietà dell'Azienda;

c) condanna per reati infamanti;

d) passaggio a vie di fatto verso il datore di lavoro o chi per esso.

Tutte le multe di cui al n. 1 debbono essere dal datore di lavoro versate alle rispettive sedi provinciali dell'I.N.A.M.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Agli operai che hanno con l'Azienda un rapporto continuativo di lavoro spetta in caso di licenziamento una indennità che verrà calcolata come segue:

— per il periodo di anzianità acquisita precedentemente al 1° gennaio 1942: due giorni di paga per ogni anno;

— per il periodo di anzianità successivo al 1° gennaio 1942 saranno corrisposte:

quattro giornate di paga per ogni anno, relativamente ai primi cinque anni di servizio compiuto;

sei giornate di paga per ogni anno dal sesto al decimo anno compiuto;

otto giornate di paga per ogni anno dall'undicesimo al ventesimo anno compiuto;

dodici giornate di paga per ogni anno oltre il ventesimo.

Nel caso di dimissioni, le indennità di licenziamento previste nel precedente articolo vengono ridotte:

per anzianità fino a 5 anni del 40 per cento;

per anzianità fino a 10 anni del 30 per cento;

per anzianità fino a 15 anni del 10 per cento.

Per anzianità superiori ai quindici anni non sarà apportata alcuna riduzione.

Agli operai che abbiano raggiunto i limiti di età agli effetti delle assicurazioni sociali, la indennità di cui sopra sarà corrisposta per intero.

L'indennità di cui sopra verrà corrisposta in base alla paga in atto al momento del licenziamento o delle dimissioni.

Per i lavoratori assunti per il periodo di campagna e che abbiano compiuto un mese di servizio, il datore di lavoro, all'atto del licenziamento, corrisponderà una « indennità di fine campagna » di mezza giornata di paga globale per ogni mese di occupazione presso la azienda o per la frazione di mese superiore a quindici giorni.

Nessuna indennità spetta al lavoratore licenziato per la applicazione, nei suoi confronti, dell'art. 36 comma 3, esclusi i casi di cui alla lettera *a*) e *b*) del comma 2 ivi richiamate.

(Vedi « Norme di interpretazione dell'Accordo normativo lettera *C* »).

Art. 38.

CARICHE SINDACALI E AMMINISTRATIVE

Ai lavoratori che nel corso del rapporto di lavoro vengano chiamati a ricoprire cariche direttive nelle Organizzazioni sindacali nazionali, regionali, provinciali e comunali del settore (vedi dichiarazione a verbale), oppure la carica di sindaco nelle Amministrazioni comunali, verrà conservato il posto, limitamente al periodo della campagna, senza diritto alla corresponsione delle retribuzioni e senza decorrenza dell'anzianità a nessun effetto contrattuale.

E' fatto obbligo a detti lavoratori di presentarsi entro dieci giorni dalla data di cessazione della carica: in difetto, il rapporto di lavoro si considera risolto per dimissioni del lavoratore.

Nel corso della campagna successiva i predetti lavoratori saranno riassunti, ove cessino dalle cariche di cui sopra.

La conservazione del posto e la riassunzione saranno concesse su richiesta dei lavoratori interessati, accompagnata — per le cariche sindacali — da una dichiarazione scritta della Organizzazione interessata, che attesti la attribuzione della carica o la cessazione dalla stessa (1).

Art. 39.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di disaccordo tra datore di lavoro e lavoratore, le controversie individuali saranno sottoposte all'esame delle rispettive competenti Organizzazioni provinciali delle parti contraenti, che dovranno esperire il tentativo di conciliazione entro il termine di 15 giorni dall'avvenuta denuncia.

Art. 40.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive saranno deferite, a seconda della loro natura, all'esame delle competenti Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle parti contraenti per la loro definizione.

Art. 41.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda, durante il periodo di lavorazione, non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ad essa addetto conserverà i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

---

(1) Vedi dichiarazione a verbale.

Art. 42.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti con il presente accordo non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Indennità di caro-pane - Per l'indennità di caro-pane valgono le norme di legge.

Articoli 13 e 38. — Per carica direttiva nelle Organizzazioni comunali si intende, agli effetti dei suddetti articoli, il solo dirigente comunale delle Organizzazioni delle tabacchine.

Articolo 31. — Per gli stabilimenti che lavorano anche il tabacco allo stato verde, la fornitura degli indumenti è limitata alla fase di lavorazione del tabacco allo stato secco.

NORME DI INTERPRETAZIONE DELL'ACCORDO NORMATIVO

A) *Applicazione del Contratto* (Art. 1) - Il secondo comma non riguarda il Compartimento di Lecce, non esistendo, allo stato attuale, la lavorazione del tabacco verde presso i magazzini generali.

Inoltre si precisa che la fase della lavorazione della foglia allo stato verde comprende tutte le lavorazioni che vanno dalla raccolta della foglia al riscontro del carico.

Per quanto si riferisce al presente articolo, le parti si richiamano anche alla Legge 27 marzo 1952, n. 348, nonchè alla circolare del Ministero del Lavoro n. 16000 del 12 marzo 1948.

B) *Orario di lavoro* (Art. 8) - Nelle Provincie ove sono attualmente in vigore, in applicazione di precedenti accordi tra Organi sindacali, pattuizioni salariali riferite ad otto ore di lavoro, si conviene che, in deroga all'art. 8, sarà conservato l'orario di otto ore.

C) *Indennità di licenziamento* (Art. 37) - Con l'indennità di fine campagna le parti hanno inteso di concedere uno speciale premio, in sostituzione della indennità di anzianità, e ciò dato il carattere stagionale della lavorazione.

D) Le Organizzazioni contraenti debbono collaborare in Provincia per l'osservanza delle norme del Contratto e per tutti i motivi di interpretazione che valgono per l'applicazione del Contratto stesso.

PARTE SECONDA

ACCORDO SALARIALE

Le tariffe salariali dei lavoratori dipendenti dai Concessionari speciali per la lavorazione della foglia di tabacco sono convenute nel modo che segue con decorrenza dal 1° ottobre 1959:

A) per le lavoratrici addette ai tabacchi di tipo orientale:

L. 837,60 per quelle del 1° Gruppo
L. 802,05 per quelle del 2° Gruppo
L. 768,55 per quelle del 3° Gruppo

B) per le lavoratrici addette ai tabacchi scuri di tipo americano:

L. 943,60 per quelle del 1° Gruppo
L. 910,05 per quelle del 2° Gruppo
L. 875,55 per quelle del 3° Gruppo

Tali retribuzioni sono riferite a sette ore di lavoro giornaliere e sono comprensive delle quote di scala mobile, dell'indennità di mensa e dell'indennità di caropane (L. 30). Quest'ultima indennità spetta soltanto agli aventi diritto (vedi articolo 17).

Per i lavoratori delle categorie non direttamente attinenti alla lavorazione del tabacco (falegnami, muratori, macchinisti, fuochisti di caldaie, elettricisti e meccanici), il trattamento economico sarà fissato con accordi provinciali con riferimento al trattamento economico delle categorie di provenienza.

Per i lavoratori delle categorie attinenti alla lavorazione del tabacco, di cui alle tabelle riportate a pag. 18, il trattamento economico sarà determinato aumentando del 30 % le corrispondenti tariffe del personale femminile.

Per il periodo di apprendistato sarà applicata una riduzione del 10 % agli addeti ai tabacchi orientali e del 12 % agli addetti ai tabacchi tipo americano, sui salari del 3° Gruppo di cui alle tabelle di pag. 18.

Agli addetti alla lavorazione del tabacco di età inferiore ai 17 anni si corrisponderanno le retribuzioni relative ai gruppi e categorie previsti dalle suddette tabelle ridotte del 5 % per i tabacchi orientali e del 18 % per i tabacchi di tipo americano.

Le percentuali di aumento e di riduzione, di cui ai commi precedenti, operano sulle retribuzioni sopra riportate, depurate dell'indennità di caropane.

Tabella dei gruppi e categorie delle maestranze addette alla lavorazione dei tabacchi di tipo americano

DONNE

1° GRUPPO:

Capo Reparto - Capo Gruppo - Capo Squadra.

2° GRUPPO:

Raffinatrici - Cernitrici di 1ª - Imbottatrici - Imballatrici - Addette alle celle a caldo.

3° GRUPPO:

Stivatrici - Legatrici - Trasportatrici - Porgitrici - Cernitrici di 2ª (1) - Misuratrici - Servizi vari.

UOMINI

1° GRUPPO:

Capo Reparto - Capo Squadra - Conduttore di caldaia.

(1) Le cernitrici di 2ª passeranno alla categoria di cernitrici di 1ª dopo una campagna di lavorazione.

2° GRUPPO:

Imbottatore - Fuochista non patentato - Addetti all'inforno e sforno - Addetti alle stufe - Addetti ai vaporizzatori.

3° GRUPPO:

Trasportatori delle casse e delle botti - Stivatori - Lavori vari.

Tabella dei gruppi e categorie delle maestranze addette alla lavorazione dei tabacchi di tipo orientale

DONNE

1° GRUPPO:

Capo Squadra - Imballatrici di 1ª e 2ª - Addette alle stufe, ai caloriferi, alla cernita in filze.

2° GRUPPO:

Imballatrici di 3ª - Addette ai frasami, all'inumidimento, alle stive - Intorchiatrici - Incassettatrici ed Addette ai pani - Cernitrici - Spulardatrici.

3° GRUPPO:

Spianatrici - Lavori vari (pulizia, carico e scarico) - ecc.

UOMINI

L'assunzione della eventuale maestranza maschile, ai soli fini dell'assegnazione di categoria, troverà riferimento nella tabella per uomini stabilita per gli addetti alla lavorazione dei tabacchi di tipo americano.

PARTE TERZA

ACCORDO NAZIONALE DI SCALA MOBILE

PREMESSA

Riconosciuta la necessità di dare ai salari una mobilità in funzione del variare del costo della vita, viene stipulato il presente Accordo Nazionale di scala mobile da valere per tutto il territorio della Repubblica Italiana.

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo si applica a tutti i lavoratori per i quali vige il Contratto collettivo nazionale di lavoro per le maestranze addette alla lavorazione della foglia di tabacco nei magazzini generali dei Concessionari speciali.

Art. 2.

INDICE DEL COSTO DELLA VITA

Il numero indice che si assume a base del costo della vita e che viene fatto uguale a 100 è quello ufficiale nazionale calcolato dall'ISTAT, relativo alla media del bimestre maggio-giugno 1954 e cioè 58,26 = 100.

Le successive variazioni verranno ugualmente calcolate sullo stesso indice ufficiale dell'ISTAT relativo al costo della vita.

Art. 3.

FREQUENZA DELLE VARIAZIONI

Le variazioni del costo della vita saranno rilevate periodicamente di bimestre in bimestre; tuttavia, le parti, date le particolari caratteristiche del settore, convengono che le suddette variazioni saranno tradotte in variazioni dei salari con le modalità di cui agli articoli seguenti.

Art. 4.

INIZIO E PERIODICITÀ DELLE VARIAZIONI

Le variazioni di scala mobile avranno decorrenza dal 1° del mese di ottobre, per il periodo annuale 1° ottobre-30 settembre dell'anno successivo.

Il primo bimestre da considerare per le rilevazioni delle variazioni del costo della vita è quello di luglio-agosto 1955, secondo le modalità dell'art. 5.

Le variazioni risultanti successivamente, di bimestre in bimestre, saranno accantonate per essere tradotte in variazioni del salario dal 1° ottobre di ciascun anno.

Art. 5.

CALCOLO ED APPLICAZIONE DEL NUMERO INDICE

Le variazioni medie di ciascun bimestre del costo della vita saranno calcolate nel modo seguente:

a) si calcola il rapporto percentuale tra l'indice medio bimestrale e l'indice del periodo base (fatto uguale a 100) di cui all'art. 2, considerando due decimali, con arrotondamento in base al terzo decimale;

b) l'indice percentuale così ottenuto viene arrotondato alla unità inferiore o superiore a seconda che i decimali siano minori oppure uguali o maggiori a 50 centesimi;

c) si determina la differenza tra l'indice percentuale arrotondato del bimestre considerato e quello del bimestre precedente (o della base uguale a 100 nel caso del primo bimestre di variazione);

d) la differenza tra gli indici percentuali arrotondati costituisce il numero dei « punti » di variazione del costo della vita da applicarsi per le variazioni di scala mobile.

L'applicazione delle variazioni avverrà alla distanza di un mese dallo scadere dell'ultimo bimestre di ciascuna annata operativa e cioè dal bimestre luglio-agosto di ciascun anno; nel mese successivo di settembre si procede alle rilevazioni ed alla elaborazione dei dati nei modi sopra indicati; le variazioni risultanti avranno decorrenza dal 1° ottobre di ciascun anno.

Art. 6.

VARIAZIONI DEL PUNTO

Le variazioni del numero indice di cui all'art. 5 saranno tradotte, in tutte le provincie, sia per il tabacco di tipo americano, sia per quello di tipo orientale, in variazione del salario giornaliero, considerando corri-

spondente ad ogni punto di variazione percentuale dell'indice un importo di lire quale risulta dalla seguente tabella *per le donne di età superiore ai 17 anni*:

1° gruppo L. 6,50; 2° gruppo L. 6,25; 3° gruppo L. 6.

Per le donne di età inferiore ai 17 anni e per gli apprendisti, i suddetti valori del punto saranno ridotti secondo le rispettive percentuali stabilite dal Contratto collettivo nazionale.

Per gli uomini, i suddetti valori del punto saranno aumentati secondo la percentuale stabilita dallo stesso Contratto.

Art. 7.

LIMITAZIONE DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE

Le variazioni in discesa del costo della vita non determinano variazioni di salario finchè non hanno raggiunto il livello di punti 3,50.

Quando la variazione o la somma delle variazioni di due bimestri consecutivi, ha raggiunto il livello di punti 3,51 si farà luogo ad una diminuzione di salario corrispondente a punti 0,50; al livello di punti 4,01 ad una diminuzione ulteriore di punti 0,50 (un punto in totale); al livello di punti 5,01 ad una diminuzione ulteriore di punti 0,50 (1,50 punti in totale) al livello di punti 6,01 ad una diminuzione ulteriore di punti 0,50 (2 punti in totale).

Per ogni ulteriore discesa del numero indice pari o superiore al punto si farà luogo ad una corrispondente integrale riduzione salariale, con rispetto sempre dei 3,5 punti in franchigia.

Quando il numero indice dopo una discesa riprende a salire, si recupereranno i punti in ascesa con gli stessi criteri di gradualità applicati in discesa, sino a recuperare tutta la franchigia, dopo di che rientreranno in funzione i criteri normali validi per le variazioni del numero indice in ascesa.

Art. 8.

COMMISSIONE INTERSINDACALE

E' istituita una Commissione intersindacale paritetica composta da tre rappresentanti dei datori di lavoro e tre rappresentanti dei lavoratori per gli adempimenti di cui al presente accordo.

Le risultanze degli adempimenti di cui sopra dovranno essere comunicate alle rispettive Organizzazioni, con verbali firmati dai componenti di detta Commissione, nel mese successivo a ciascun bimestre a cui i rilievi si riferiscono.

La Commissione, nella sua prima riunione, determinerà le modalità esecutive per l'adempimento del suo mandato.

I rappresentanti di detta Commissione saranno designati dalle Organizzazioni stipulanti il presente accordo nel modo seguente:

uno da ciascuna delle tre Organizzazioni dei Lavoratori aderenti alla C.G.I.L., alla C.I.S.L., U.I.L.: tre dall'A.P.T.I.

I nominativi dei componenti la Commissione dovranno essere comunicati da ciascuna Organizzazione alle altre entro cinque giorni dalla firma dell'Accordo.

La Commissione si riunirà a Roma presso la Sede dell'A.P.T.I.

In caso di impedimento i componenti la Commissione hanno la facoltà di delegare un proprio sostituto.

PARTE QUARTA

ACCORDO PER LE ASSICURAZIONI SOCIALI

1) Per le aziende che compiono le operazioni di cui all'art. 1 dell'accordo normativo, la cui foglia viene prodotta esclusivamente sui fondi di proprietà del Concessionario speciale, della di lui moglie o dei figli celibi, rimane ferma l'applicazione dei contributi nella misura e con le modalità previste per i lavoratori dell'agricoltura, con l'aggiunta delle norme contenute nel presente accordo.

2) L'onere contributivo per le singole aziende che si trovano nelle condizioni di cui sopra dovrà essere determinato sulla base del numero effettivo di giornate di lavoro risultanti dagli appositi elenchi presentati all'Istituto della Presidenza Sociale, ai fini degli assegni familiari, e che dovranno, all'uopo, essere inviati, in copia, all'Ufficio provinciale dei contributi agricoli unificati, oppure dovrà essere determinato sulla base di un numero medio di giornate per quintale di tabacco lavorato, da stabilirsi, queste ultime, dalle apposite Commissioni provinciali dei contributi agricoli unificati in conformità ai dati forniti dal Monopolio per ciascuna varietà di tabacco.

3) Sulla base dei predetti elenchi presentati ai fini degli assegni famigliari, gli Uffici provinciali dei contributi agricoli unificati compileranno degli elenchi speciali dei lavoratori addetti alle aziende di cui sopra con l'indicazione del numero effettivo di giornate da ciascuno prestate, da servire ai fini dell'accreditamento per le assicurazioni sociali.

4) Per tutte le altre aziende che lavorano la foglia del tabacco di cui all'art. 1 dell'accordo normativo, il cui prodotto non viene esclusivamente ricavato dai fondi di proprietà del Concessionario speciale, della di lui moglie o dei figli celibi, rimane stabilito che per le assicurazioni sociali i Concessionari speciali dovranno applicare le marche sulle tessere individuali dei propri dipendenti di cui alla tabella *B*) annessa al regio decreto 14 aprile 1939, n. 836 e susseguenti aggiornamenti e modifiche, come in precedenza deciso dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

5) Qualora risulti che gli stessi lavoratori di cui ai nn. 1, 2, 3 del presente accordo hanno eseguito durante l'annata agraria giornate di lavoro quali giornalieri di campagna o quali componenti di famiglie mezzadrili e coloniche, dovranno essere iscritti nei normali elenchi dei lavoratori agricoli con la qualifica loro spettante.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 450

(9151891) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.